



# UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

## AREA SOCIO HUMANISTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MENCION EDUCACIÓN BÁSICA

Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención de Educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

**AUTOR:** Mariscal Ramírez, Nely Guadalupe

**DIRECTORA:** Ludeña Lapo, Diana Carmen, Lic.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2014

## **APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

Lic.

Ludeña Lapo Diana Carmen

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” realizado por Mariscal Ramírez Nely Guadalupe, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, septiembre 2014

f).....

## DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESION DE DERECHOS

Yo, Mariscal Ramírez Nely Guadalupe, declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Lic. Diana Carmen Ludeño Lapo director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice:”Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajo científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo de la Universidad)”

f).....

Autor: Mariscal Ramírez Nely Guadalupe

Cédula: 010589644-3

## DEDICATORIA

*Con todo mi AMOR dedico este trabajo a:  
Dios, mi esposo Mauricio y mis hijos Ezequiel y Aarón*

## AGRADECIMIENTO

*A Dios por la sabiduría y fortaleza que me otorgó a lo largo de mi carrera.*

*A la UTPL por la oportunidad que me dio para superarme.*

*A la Lic. Diana Ludeña por el apoyo durante el trayecto del trabajo de fin de titulación.*

*A mis padres y hermanos que de una u otra manera me apoyaron durante el proceso de mi carrera.*

*De manera muy especial a mi esposo Mauricio por su apoyo moral y económico, el pilar fundamental para que esté culminando mis estudios con éxito.*

## INDICE DE CONTENIDO

### Contenido

Certificación.....	i
Declaración de Autoría y Cesión de Derecho.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
<b>Resumen .....</b>	<b>1</b>
<b>Abstrac.....</b>	<b>2</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO</b>	
<b>1 Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos).....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO</b>	
<b>2 Metodología .....</b>	<b>28</b>
2.1 Diseño de la investigación.....	28
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	28
2.3 Preguntas de investigación. ....	29
2.4 Contexto.....	31
2.5 Población y muestra.....	31
2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales y económicos:.....	31
2.7 Procedimiento para la aplicación de instrumentos. ....	33
<b>CAPÍTULO III. DISCUSIÓN DE RESULTADOS Y ANÁLISIS</b>	
<b>3 Interpretación, análisis y discusión de resultados .....</b>	<b>35</b>
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales. ....	35
3.1.1 Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta. 35	
3.1.2.....	38
3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	40
3.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral. ....	45
3.2.1 Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador. ....	45
3.2.2 Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación. ....	45

3.3	Valoración docente de la profesión: .....	46
3.3.1	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado. ....	46
3.4	Satisfacción docente. ....	62
3.4.1	Nivel de satisfacción del titulado con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de ciencias de la educación. ....	63
3.4.2	Nivel de satisfacción del titulado con el estatus que le provee la profesión docente..	63
3.4.3	Nivel de satisfacción del titulado con el prestigio que tiene la profesión docente. ....	63
3.4.4	Nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de ascenso laboral. ....	63
3.4.5	.....	63
3.4.6	Nivel de satisfacción del titulado con el nivel de interés en el trabajo.....	63
3.4.7	Nivel de satisfacción del titulado con la diversidad de actividades que la labor docente presenta. 64	
3.4.8	Nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos que la titulación docente presenta. ....	64
3.5	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.....	64
3.5.1	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	65
3.5.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado. ....	67
3.5.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado. ....	68
3.5.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado. .	69
3.5.5	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.....	70
3.5.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	71
3.5.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado. ....	72
3.5.8	Aspectos socio humanísticos que considera el titulado en su labor profesional. ....	73
<b>4</b>	<b>Conclusiones y recomendaciones.....</b>	<b>74</b>
<b>5</b>	<b>Propuesta de intervención: (Tema) .....</b>	<b>76</b>
5.1	Justificación. ....	76
5.2	Objetivos. ....	77
5.3	Metodología: Matriz del marco lógico.....	78
5.3.1	Análisis de involucrados .....	78
5.3.2	Análisis del problema .....	79
5.3.3	Análisis de objetivos.....	81
5.3.4	Análisis de estrategias.....	81
5.4	Plan de acción (etapa de planificación).....	81
5.4.1	Matriz del Marco Lógico.....	82

5.5	Resultados esperados. ....	84
5.6	Bibliografía de la propuesta. ....	84
5.7	Anexos de la propuesta (opcional).....	84
<b>6</b>	<b>Bibliografía .....</b>	<b>85</b>
<b>7</b>	<b>Anexos.....</b>	<b>87</b>
7.1	Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores.....	87
7.2	Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.....	88
7.3	Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador).....	89



## RESUMEN

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención en Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, para la misma se acudió a los centros educativos donde laboran los titulados los mismos que son:

Cacique Duma

16 de Abril

Víctor Llore Mosquera

Monseñor Leónidas Proaño

Nicolás Vásquez

Cuidad de Cuenca

Jorge Vásquez

La muestra tomada fue de siete titulados que luego de ubicarlos en los diferentes cantones de la provincia del Azuay se les aplicó la respectiva encuesta, se pudo conocer que los titulados se ven de cierta manera obligados a utilizar sus horas clases en actividades extracurriculares por parte de sus directivos o empleadores, la principal preocupación de los docentes es el daño que se les hace a los alumnos al disminuir sus horarios de clase.

Se pudo conocer que los docentes se sienten perjudicados debido a que se les presiona a recuperar las horas perdidas multiplicando las tareas escolares a los alumnos en corto tiempo.

Palabras Clave: Artículos, titulados, propuesta, intervención, empleadores.

## ABSTRAC

This research project is aimed at making a proposal for educational intervention on the basis of the case study in the Bachelor of Science in Education with a mention in the Basic Education of the Technical University of Loja, for the same was they went to the educational centers where they are working the same graduates that are:

Cacique Duma

16 de Abril

Víctor Llore Mosquera

Monseñor Leónidas Proaño

Nicolás Vásquez

Cuidad de Cuenca

Jorge Vásquez

The sample was of seven graduates then locating them in the various cantons of the province of Azuay was applied to them the respective survey, it was known that the graduates are in a certain way forced to use their hours classes in extracurricular activities on the part of its managers or employers, the main concern of teachers is the damage done to the students to reduce their class schedules.

Key words: Articles, entitled, proposal, intervention, employers.

## INTRODUCCIÓN

El proyecto de investigación que se muestra en el presente trabajo es el resultado del estudio de casos de titulados en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención en Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

El mismo se desarrolla con el fin de conocer a que se dedican actualmente los titulados de la UTPL, si se encuentran ejerciendo su profesión como docentes o qué función se encuentran desempeñando luego de haber alcanzado el título como Licenciados en Ciencias de la Educación.

La UTPL con el propósito de conocer las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención en Educación Básica, la frecuencia con la que los docentes titulados ejecutan tareas propias de su labor, la importancia que le dan a las mismas y el nivel de formación que poseen para realizar actividades o tareas propias de su labor desde el punto de vista de estos y sus empleadores planteó este proyecto de investigación que recoge toda la información necesaria para conocer la situación laboral actual de los titulados.

Este proyecto es de gran importancia para todos los involucrados en el mismo, ya que los titulados encuestados podrán conocer si se encuentran desempeñando sus funciones acorde a lo establecido por el Ministerio de Educación, la encuesta aplicada los lleva a realizarse un autoanálisis sobre si están o no cumpliendo a cabalidad con las actividades educativas, de la misma manera a los empleadores o directivos el cuestionario aplicado les sirvió para conocer si los titulados están cumpliendo con sus obligaciones como docentes, también para identificar en los aspectos que se encuentran fallando o resaltar aquellos en los que tienen mayor fortaleza.

Por otra parte los recursos que se utilizaron para realizar la investigación fueron humanos (titulados, empleadores, investigador@), económicos (copia de las encuestas aplicadas, transporte), materiales (oficios dirigidos a los titulados y empleadores, lápiz 2B, encuestas para titulados y empleadores, cámara fotográfica, manual de trabajo de investigación, EVA).

El objetivo general que se desea alcanzar es realizar una Propuesta de Intervención Educativa luego de conocer ya el problema una vez analizados todos los datos y conociendo

la debilidad tanto de los titulados como de los empleadores, los objetivos específicos que se pretenden alcanzar son:

Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL.

Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.

Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados desde su criterio personal y el de los empleadores.

Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de estos y sus empleadores.

Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor desde el punto de vista de estos y sus empleadores.

Los objetivos que se buscaba alcanzar se cumplieron ya que se encontró falencias para las que se debe realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Por medio de la investigación realizada se pudo conocer de cerca la realidad que viven los titulados, notando aspectos tanto positivos como negativos, los resultados que arrojo la investigación no son del todo alentadores debido a que se han encontrado varias debilidades dentro de las instituciones educativas donde se encuentran laborando los titulados, uno de los más grandes inconvenientes que se encontraron fue la utilización de las horas de clases para realizar actividades extracurriculares, este malestar fue evidente por parte de los titulados ya que se encontraron en total desacuerdo con esta situación, pero como obedecen ordenes por parte de sus empleadores en este caso los directivos, no hay otra alternativa que acatarlas aún estando consientes de lo perjudicial que es esto para los alumnos.

Al profundizar el tema con los titulados y al obtener ya los resultados de las encuestas, se evidenció que los docentes están utilizando el horario de clases en actividades extracurriculares, este problema a generado demasiado malestar debido al tiempo que se les está quitando a los alumnos para realizar dichas tareas entre ellas: sesiones de docentes y directivos para planificar actividades sociales dentro de la institución, el inconveniente no está en que se realicen estas acciones, si no en las horas en las que se lo hacen.

Esta realidad encontrada, nos lleva a tomar conciencia y a darle la importancia necesaria que la educación tiene para el desarrollo y progreso de nuestro país con el objetivo de alcanzar una educación de calidad respetando los derechos de los alumnos.

Algo fundamental que debe quedar muy claro es que al horario de clases no se lo puede mal utilizar en actividades que no sean educativas, es por eso que el Ministerio de Educación del Ecuador prohibió totalmente realizar actividades como jornadas deportivas, participación en fiestas religiosas, juntas o reuniones de directivos, docentes o padres de familia, dentro del horario de clases, todo esto debido a que se está perjudicando la enseñanza de los alumnos. Para evitar las interrupciones en las horas de clase se estableció por parte de las autoridades de Educación del Ecuador que todo acto social, deportivo o cultural se lo realice luego de la jornada escolar, es por eso que en la actualidad los docentes laboran 8 horas diarias de 07:30am hasta la 13:30pm y a partir de esta hora permanecen en las instituciones hasta las 15:30pm para realizar planificaciones, reuniones, eventos, consultas por parte de los padres de familia, etc., hasta completar su jornada laboral.

Teniendo en cuenta estos datos los titulados manifestaron que el tiempo luego de la jornada de clases es suficiente para realizar cualquier tipo de actividad sin afectar la educación de los alumnos.

## **CAPITULO I. MARCO TEÓRICO**

## 1 Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos)

### **El debate sobre las competencias en la era de la modernidad fluida.**

Alonso,L;Fernandez,C;Nyssen,J(2009)

En la actualidad debido a la exigencia de mejorar de calidad de educación las universidades se ven obligadas a trabajar arduamente para evitar la marginación laboral y social, es por eso que se entra en debate por parte de los expertos para conocer más a fondo esta problemática ya que paradójicamente existe más tiempo libre para los titulados que antes, el ser un profesional titulado no garantiza la inserción en el mercado laboral. Anteriormente la educación era algo que tenía valor en la medida que ofreciera un conocimiento de valor duradero , con esto se quiere decir que la educación tenía tanta importancia en el sentido de que un titulado era valorado y tomado en cuenta en el ámbito laboral inmediatamente que finalizaba sus estudios.

De acuerdo a muchos expertos las universidades sufren la falta de adaptación a los nuevos tiempos, es por eso que se está tratando de indagar para llegar a conocer las capacidades de cada universitario y así también como algo fundamental es conocer las competencias ya que el individuo que las posee es capaz de ejecutar una acción concreta con unos estándares determinados, lo que le permite desarrollar una actividad o profesión eficientemente.

El propósito de los estudios convenientes a la obtención del título debe tener como uno de sus objetivos centrales la adquisición de competencias por parte de los estudiantes, se debe hacer énfasis en los métodos de aprendizaje de cada competencia así como en los procedimientos para evaluar su adquisición, el nuevo enfoque del papel de la universidad está orientado en conocer cuál es el impedimento para que los titulados se incorporen al mundo laboral ya que se conoce que existe una gran desconexión entre las instituciones de educación superior y el mundo del trabajo.

El fenómeno del desempleo juvenil y de la precariedad laboral se ha extendido también a los jóvenes universitarios, desde finales de los setenta se empieza a hacer alusión a la universidad como “fábrica de parados”, esto es, titulado sin expectativas de obtener un empleo acorde con su formación. Es muy común en La Unión Europea ver titulados que no cuentan con ningún trabajo o no ejercen su profesión, esta problemática va en aumento debido a que cada vez existen más titulados y menos fuentes de trabajo.

La Educación universitaria y el mercado de trabajo mantienen una limitada y estrecha relación, la educación superior debería involucrarse más en el futuro de los universitarios una vez terminada su carrera, las políticas de educación superior deberían enfocarse a maximizar el potencial de las personas en cuanto a su desarrollo personal y su contribución a una sociedad sostenible, democrática y basada en el conocimiento.

Es por esto por lo que las Universidades necesitan incrementar de manera urgente su eficacia, eficiencia y responsabilidad, principios todos ellos centrales de la propia autonomía universitaria, crear un sistema universitario hacia una estructura más abierta y flexible,

La forma de incorporación que predomina en el mercado de trabajo juvenil español es la del contrato precario (incluso, en algunas ramas, el trabajo gratuito) y la beca, en el sector privado, o la vía de las oposiciones al sector público.

Las principales quejas que surgen por la falta de empleo son: primera la relativa a las diferencias salariales respecto a estos trabajadores, que son consideradas injustas, al sentir el universitario que ha realizado una importante inversión en su formación, segunda es la del enorme paro que sufren por la falta de salidas, sobre todo, en las carreras de ciencias sociales y jurídicas y por último la falta de aplicación de los conocimientos de la carrera.

A diferencia de nuestro país luego de haber realizado la respectiva investigación los titulados encuestados se encuentran laborando el 100% en instituciones públicas y bajo un nombramiento que les permite tener estabilidad laboral y buena remuneración salarial, la inserción laboral según la opinión de titulados y empleadores fue algo complicada antes de obtener su título profesional, luego de obtener el mismo tuvieron la oportunidad de estabilizarse en sus empleos ejerciendo su profesión docente.



## **Los procesos de inserción laboral de los titulados en España.**

Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA).

El objetivo de este artículo es conocer las experiencias vivencias y actitudes de los titulados frente a las dificultades para insertarse en el mundo laboral, son los mismos titulados que perciben y reconocen problemas o carencias que explotan una vez finalizados sus estudios por conseguir un trabajo estable desempeñando la función para la cual fueron preparados profesionalmente, entre estos se mezclan sentimientos de temor, desconfianza, inseguridad debido a las pocas oportunidades que se les ofrece y a las exigencias que se les realiza para poder insertarse en la docencia.

Se entiende que la formación educativa es un principal factor que va a intervenir en la inserción al ámbito laboral, un nuevo elemento que se desprende del estudio es el desconocimiento y poca valoración de las nuevas competencias profesionales requeridas en un mercado laboral flexible por parte de los titulados de educación superior.

En la actualidad se solicita un profesional flexible para una sociedad del conocimiento, con nuevas habilidades profesionales tales como:

Excelencia profesional especializada.

Flexibilidad funcional y dinamismo profesional.

Gestión de la innovación y del conocimiento.

Visión internacional y disposición a la movilidad residencial laboral.

La integración de los jóvenes al mundo laboral cada vez es más complicada es por ello que se puede concluir:

La inserción laboral es un fenómeno totalmente dependiente de los contextos (geográficos, sociales, de mercado, políticos, etc.) en que ha de llevarse a cabo dicha inserción.

Que la inserción ocupacional-laboral es dependiente igualmente de un conjunto de factores personales que el sujeto puede en buena medida manipular (formación adquirida, estrategias de búsqueda de empleo a utilizar, tiempo a invertir en la búsqueda, expectativas profesionales y de salario, etc.).

Es algo nuevo la preocupación sobre el destino de los profesionales formados en las universidades, si comparamos con la situación del Ecuador de igual manera vemos en nuestro país la tasa alta de desempleo tanto para profesionales como para no profesionales, ahora que el tener un título no asegura el conseguir un empleo ni su estabilidad a menos

que se tenga la oportunidad de realizar un concurso de méritos y oposición que son las nuevas leyes que rigen en nuestro país.

Continuando con la opinión de los titulados españoles está claro que son los menos satisfechos con los resultados que se obtiene luego de varios años de preparación para obtener un título universitario, la finalización de la carrera universitaria y la consecución de un empleo aparecen entonces como los momentos en los cuales se pone en juego el pasado para proyectar la biografía personal y laboral de cada titulado universitario hacia su propio futuro, esta decepción no tiene tanto que ver con una mala consideración de los contenidos estudiados o con la mala calidad de la formación recibida, sino ante todo, con la percibida falta de utilidad de los estudios para lograr una inserción laboral inmediata.

En la actualidad el altísimo número de universitarios fuerza la competencia; precariedad del mercado laboral, que ha producido la conversión de puestos de trabajo estables en ocupaciones que no llegan a estar ni dentro ni fuera es por ello que podemos ver que:

El obstáculo de la experiencia.- La experiencia se constituye así en el elemento clave para el acceso al mundo laboral: es el puente de oro que se sitúa sobre el abismo que separa estudio y empleo, esto se da debido a que es imposible que una persona recién titulada cuente con la experiencia que le pide la empresa o institución para laborar, este tema debe ser muy bien analizado por que como se expresa esto se ha convertido en el gran obstáculo para poder conseguir un empleo recién titulados.

Realización de prácticas.- La realización de prácticas supone la oportunidad para salvar la distancia existente entre la Universidad y el mundo laboral. La experiencia que brinda el período de prácticas es interesante, en sí misma, de cara a conectar la formación teórica recibida en las instituciones universitarias con las exigencias propias de los puestos de trabajo.

## **La inserción profesional de los docentes.**

Abalos, B. (2009)

La inserción profesional de los docentes es algo difícil en la actualidad debido en gran manera a la cantidad de docentes que existen y las pocas fuentes de empleo, es por ello que los distintos programas de reforma suelen ser puestos en acción sin que las escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación. Esto puede afectar a los docentes en la medida en que se les pide tomar responsabilidad por la nueva acción en un contexto de insuficiente seguridad respecto de lo que se hace habitualmente. Para los profesionales en la docencia la desvalorización que le dan ciertos grupos sociales a esta carrera es desmotivadora por que la lucha para insertarse al mundo laboral se vuelve cada vez más difícil. En los últimos tiempos aun que es lamentable se siguen viendo y escuchando mensajes subliminales respecto a la calidad de la formación docente que se detectan desde fuera o al interior de los centros educativos, esto constituyen otro ejemplo de desvalorización de la docencia aun cuando existan razones para hacer críticas, las oportunidades de ingreso a una institución educativa son muy escasas o si existe son únicamente temporales y mal remuneradas esto se da en la mayoría de los países de Sur América.

En la actualidad en el Ecuador podemos decir que eso ha cambiado notablemente ya que la profesión docente es valorada y bien remunerada, la inserción en el mundo labor es complicada sí, por los conocimientos y aptitudes que debe tener un profesional docente, pero existen muchas oportunidades para realizar pruebas de ingreso al magisterio donde el docente debe cumplir con ciertos requisitos para poder ejercer su profesión.

Ahora que, al hablar de la inserción docente en otros países en nuestro continente las condiciones de trabajo del sistema educacional (nacional o regional) en el que se ingresa no sólo afecta las percepciones de los nuevos docentes sino que también el modo como se socializan y desarrollan sus capacidades docentes, en cuanto a condiciones de trabajo, en los sistemas de muchos países latinoamericanos la inserción de los nuevos profesores no significa menor carga docente (en caso de contrato de tiempo completo) y puede significar, como ya se ha dicho, una carga doblemente alta si debe trabajar en más de un establecimiento para obtener un sueldo aceptable.

Este tema pertenece específicamente al macro contexto de políticas que se ofrezcan o no oportunidades institucionalizadas de inducción o acompañamiento al comenzar a enseñar, el

acompañamiento al nuevo docente no es algo que se esté cumpliendo a cabalidad, al concluir la carrera termina la responsabilidad de la universidad con el alumno, pero se manifiesta que sería fundamental el acompañamiento ya que este se sentirá respaldado y se desempeñará de mejor manera por la confianza que se le va a brindar.

La identidad profesional del docente tiene por tanto elementos referidos a la decisión o motivación personal por la enseñanza la que a su vez puede tener diversos orígenes, y a la forma como esta decisión se afianza en mayor o menor grado a través de la formación inicial como maestro, a la reformulación o reconstrucción de este sentido que ocurre a lo largo del ejercicio profesional, el proceso de reconstrucción de identidad es continuo y en el curso de nuevas demandas contextuales, de nuevas situaciones de macro-política (como por ejemplo, el efecto de la evaluación docente establecida en el sistema chileno), los profesores reconfigurarán los diversos componentes de su tarea profesional y la forma cómo los interpretan.

Para poder llevar a cabo estas ideas:

Lo primero es incluir claramente en las formulaciones de políticas para docentes el reconocimiento de la inserción a la docencia como una etapa con sentido propio.

Lo segundo es dejar aclarado que en esa etapa (que puede definirse a lo menos como el primer año de enseñanza) el profesor que se inicia necesita un trato especial en cuanto a asignación de responsabilidades, esto debido a que un docente que comienza su vida profesional no puede tener las mismas responsabilidades que un docente con experiencia, es por ello la necesidad de que al inicio se le dé un trato diferente sin quitar las obligaciones que como profesional debe cumplir.

Hay diversas opciones para realizar estas acciones que van desde proporcionar la información necesaria sobre la operación del centro escolar hasta la asignación de un profesor para que sea el referente y mentor del profesor(a) que comienza a enseñar, esto sin duda alguna respaldaría el trabajo del docente al comenzar su vida laboral ejerciendo su profesión.

## **Estándares De Calidad Educativa.**

Ministerio de Educación (2012)

Al hablar de estándares de calidad se está haciendo referencia a descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad, los estándares de calidad se aplican a los alumnos, docentes y a los establecimientos educativos que son los involucrados principales en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Cuándo los estándares se aplican a los alumnos se refieren al conjunto de destrezas del área curricular que el alumno debe desarrollar a través de procesos de pensamiento, y que requiere reflejarse en sus desempeños.

Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Finalmente, cuando los estándares se aplican a los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:

Ser objetivos básicos comunes por lograr.

Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles.

Ser fáciles de comprender y utilizar.

Estar inspirados en ideales educativos.

Estar basados en valores ecuatorianos y universales.

Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana.

Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

¿Para qué sirven los estándares de calidad educativa?

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua.

¿Por qué necesitamos estándares en Ecuador?

Existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos. Hasta ahora, nuestro país no había tenido definiciones explícitas y difundidas acerca de qué es una educación de calidad y cómo lograrla. A partir de la implementación de los estándares, contaremos con descripciones claras de lo que queremos lograr, y podremos trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo.

Los tipos de estándares que está desarrollando el Ministerio de Educación son:

**Estándares de Aprendizaje.-** Son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la Educación General Básica hasta el Bachillerato.

**Desempeño Profesional.-** Son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen.

**Gestión Escolar.-** Hacen referencia a procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes.

**Infraestructura.-** Establecen requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de estudiantes y en la efectividad de la labor docente

Todos estos tipos de estándares se crearon con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

## **Políticas de inserción a la docencia en América latina: la deuda pendiente.**

Vaillant, D.(1997)

Al hablar de política de inserción a la docencia en América Latina se hace referencia a la formación inicial como la formación permanente de los docentes, en esta etapa tienen una clara repercusión en el desempeño de sus alumnos, si el docente ha tenido una formación adecuada, tiene más probabilidades de tener un buen rendimiento para el manejo y apropiación del currículo, así como para la planificación e implementación de procesos de enseñanza aprendizajes pertinentes y relevantes.

La mejora de la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas. Muchos países se caracterizan por un entorno profesional que presenta dificultades a la hora de retener a los buenos maestros y profesores es lamentable decir que son escasos los estímulos para que la profesión docente sea la primer opción de carrera.

Las condiciones de trabajo son a menudo inadecuadas y existen serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos, a esto se agrega la falta de una formación inicial y un desarrollo profesional adecuados que preparen a los docentes para la tarea de enseñar. Resulta inevitable que al hablar de los docentes como tema de decisión política tiene todas las características de los problemas más difíciles enfrentados por los gobiernos y las sociedades, esta idea es la que como docentes profesionales estamos en la obligación de cambiarla y hacer ver a la docencia como lo que es o como lo llaman actualmente en nuestro país la profesión de las profesiones por la importancia que esta tiene para con el futuro de las demás carreras profesionales.

Hay que resaltar una gran ventaja que es, que aún hay mucho por hacer, lo que brinda la oportunidad de pensar en forma integral, para avanzar se debería dar prioridad al pensar en el proceso de inserción a la docencia articuladamente a partir de respuestas integradoras de diversas políticas, la identidad y la profesión se inician en las etapas previas como estudiante, continua en la formación inicial del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional.

La temática de la identidad docente se refiere a cómo los docentes viven subjetivamente su trabajo y a cuáles son los factores de satisfacción e insatisfacción, el valor que se le da a la docencia lamentablemente es pésimo porque se supone las otras profesiones son más

importantes y mejor remuneradas, al leer este artículo podemos evidenciar que en la mayoría de países de nuestro continente el nivel de satisfacción por ser docente no es el mejor por el poco apoyo que tiene esta profesión por parte de las autoridades pertinentes a la educación, este mal concepto de docencia a llegado a un nivel tan alto que hasta los propios docentes están convencidos de esto, según algunos estudios muchos son los maestros en Latinoamérica desilusionados quienes afirman que abandonarían la profesión si surgiese otra oportunidad, las expectativas de los docentes son grandes, pero la valoración es escasa y nada alentadora.

Es el momento en que el nuevo maestro tiene que desarrollar su identidad como docente y asumir un rol concreto dentro del contexto de una escuela específica, como en la mayoría de los casos la docencia no es la excepción al momento de la inserción al mundo laboral, se debe tener experiencia en ámbitos como en la gestión de la disciplina en el aula, la motivación de los estudiantes, etc. La inserción a la docencia es un periodo de presión y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos y durante el cual los profesores principiantes deben adquirir conocimiento profesional, además de conseguir mantener un cierto equilibrio personal ya que al comenzar desconocen muchas cosas referentes al ámbito laboral.

Uno de los problemas que está presente en muchas Universidades e Institutos de Formación Docente es que las propuestas de formación están alejadas de los problemas reales que un profesor debe resolver en su trabajo. Además las modalidades pedagógicas utilizadas en la preparación de los docentes tampoco suelen aplicar los principios que se supone que el profesor deba utilizar en su tarea.

Ser un “buen alumno” en los cursos de formación docente, esto es, saber identificar los factores que influyen en la enseñanza, hacer planificaciones adecuadas, seleccionar recursos didácticos innovadores, no transforman al aprendiz en “buen profesor”.

Para que un docente pueda ingresar en el mundo laboral necesita ser realmente un profesor, amando su profesión, dándole el valor y la importancia que esta tiene, de esta manera la inserción en el ámbito laboral será menos complicada.



## **Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.**

León, M (2012)

La visión de las políticas de inserción laboral para la juventud del Ecuador es la de un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos los y las jóvenes.

El objetivo central de las políticas de inserción laboral de la juventud consiste en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de los y las jóvenes del Ecuador, mediante el mejoramiento de su empleabilidad, la creación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas con la juventud.

Principios de las políticas de inserción laboral para la juventud.

Estas se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos. Estos derechos son: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

Todos los y las jóvenes tienen derecho a un empleo digno, independientemente de su condición social, etnia, color, lengua, sexo, opción sexual, filiación política, lugar de residencia o condición de salud, así mismo se promoverá la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

El derecho al empleo es un derecho más como: la salud, educación, nutrición.

Estas políticas promoverán el logro de los mejores resultados en términos de cobertura, calidad y equidad mediante un uso óptimo de los recursos.

Cabe recalcar que todos los actores del proceso tienen deberes y obligaciones, sobre los cuales son responsables y deberán rendir cuentas de una manera transparente, en particular, el Estado ecuatoriano tiene el deber de respetar, proteger y satisfacer el derecho al empleo.

La visión, objetivo, principios y políticas de inserción laboral para la juventud se basan en un conjunto de compromisos internacionales y nacionales asumidos por el Ecuador, los cuales se describen en detalle a continuación.

Fomentar una educación en valores.

Fomentar la comprensión mutua y los ideales de paz.

Mejorar la educación básica.

Prevenir, sancionar y erradicar todas las formas y prácticas de violencia en la educación,

Promocionar y capacitar jóvenes líderes.

Garantizar el libre funcionamiento de los gobiernos estudiantiles,

Crear oportunidades de trabajo dirigidas a la población joven, considerando siempre las particularidades de los distintos grupos poblacionales.

Políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes.

#### Mejoramiento de la empleabilidad

El objetivo principal es mejorar la empleabilidad o capacidad de inserción laboral de los y las jóvenes, adecuando sus capacidades a los requerimientos actuales y a las transformaciones futuras de la economía y promoviendo el aprendizaje durante toda la vida.

#### Programa de capacitación laboral

El propósito de este programa es ampliar la probabilidad de inserción o reinserción laboral de los y las jóvenes con bajos niveles de educación formal, o poca o ninguna experiencia laboral y mejorar su productividad mediante la calificación para el trabajo y intermediación laboral así como también el brindarles apoyo a los micro emprendimientos juveniles (microcrédito y desarrollo empresarial)

Este planteamiento se justifica notando que uno de los principales problemas que afrontan los y las jóvenes microempresarios y trabajadores por cuenta propia es su baja productividad, que se deriva de la deficiente organización de la producción y de la débil dotación de recursos productivos y capital, en particular capital de trabajo, explicada en buena parte por su falta de acceso al crédito.

La intención es de apoyar el inicio o desarrollo de los micro emprendimientos o iniciativas productivas, sociales, culturales o comunitarias de generación de ingresos de los y las jóvenes mediante la ampliación del acceso al crédito, el fomento de la asociación y el apoyo al desarrollo empresarial.

### **Inserción laboral de los jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.**

Walter, J; (2012)

En la mayoría de los países la demanda laboral ha sido débil en el momento de insertar a un joven a un nuevo empleo, esencialmente determinada por la modesta expansión de la actividad económica, esto ha afectado a todos los grupos de personas, aumentando las tasas de desempleo, se observa otra tensión entre la alta valoración que los jóvenes dan al trabajo en sí y las experiencias, frecuentemente frustrantes, con empleos concretos. Esta tensión proviene, en parte, del desconocimiento de los jóvenes respecto al mundo laboral, la falta de conocimientos sobre sus derechos y obligaciones en este campo los lleva a presionarse y entrar en una etapa depresiva.

Por otro lado se da el incumplimiento de las leyes, y al desacatar estas vienen los abusos por parte de los empleadores, y los jóvenes al desconocer sus derechos no toman cartas en el asunto, lo lógico sería que cuenten con asesoría, con una organización sindical, todos estos factores juegan un papel muy importante al respecto.

Por lo tanto, los esfuerzos de acercarlos tempranamente al mundo laboral, debería incluir la información correspondiente a sus derechos y obligaciones; la inspección del trabajo debe cubrir las características de la inserción laboral de los jóvenes como prioritario, y en esquemas formales de inserción en consecuencia, la satisfacción en el trabajo típicamente está positivamente correlacionada con el nivel educativo de la persona se piensa que mientras más preparada este una persona profesionalmente tendrá un mejor desempeño en el ámbito laboral.

En general lo que se busca es facilitar un acercamiento temprano al mundo laboral que permite a los jóvenes desarrollar expectativas realistas, y el apoyo a la definición de estrategias laborales individuales y su seguimiento permanente ayudan a satisfacer estas expectativas, ahora que al hablar del grupo de las mujeres jóvenes, se destaca que están desarrollando en forma cada vez más marcada un desarrollo personal autónomo, y para independizarse de los roles tradicionales como es el hogar, el empleo de las mujeres juega un papel muy importante al insertarlas en este mundo laboral, esto ayuda al desarrollo personal de las mismas.

Ahora al hablar de la creciente importancia de la combinación del trabajo con estudios puede generar tensiones negativas al afectar el rendimiento en ambos campos, o positivas al abrir el acceso a oportunidades de otra manera cerradas, para muchos jóvenes la alternativa a combinar los estudios con el trabajo, probablemente sería el abandono de los

primeros, debido a las urgencias previamente mencionadas o a las necesidades por las que atraviese el individuo en ese momento.

El mercado exige entre otros aspectos experiencia laboral pero, para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil acumular esta experiencia ya que el mercado no reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo, por lo que, para este grupo, es casi imposible generar una trayectoria laboral ascendente.

Esto crea malestar en los jóvenes porque al solicitar experiencia laboral se les está cerrando las puertas al trabajo, esto a su vez tiene algo de ventaja ya que motiva a los jóvenes a buscar independencia laboral, a buscar formar micro empresas, pero esto no se puede generalizar debido a que no todos se encuentran en las posibilidades de auto emplearse por factores como lo económico.

Por otra parte, existen elevados obstáculos para iniciar actividades empresariales como son la (experiencia, crédito) y un alto riesgo de fracaso, y salvo excepciones puntuales no existen estructuras para apoyar a los jóvenes en un emprendimiento de este tipo, y mucho menos en el caso de un fracaso.

Esto no significa que los emprendimientos juveniles no sean una alternativa interesante, todo lo contrario esto ayuda al adelanto de los pueblos y al progreso personal del individuo que se arriesga a dar este paso, sin embargo, el lado negativo es que no parece serlo en forma masiva, sobre todo si se aspiran a ingresos decentes y con una estabilidad mínima.

Lo que sí merece un gran apoyo es la introducción de competencias y habilidades a las mallas curriculares que son relevantes para una actitud emprendedora, los jóvenes enfrentan la tensión entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura dominante, discriminación por razones de género, socio-económicas, étnicas, preferencias sexuales, y otros. Según la opinión del sector privado, argumentan que no discriminaría, pero que tiene que tomar en cuenta las preferencias de la clientela, de manera que para la contratación se consideran a veces criterios no estrictamente relacionados con el puesto, con tal de satisfacer estas preferencias.

### **Métodos de análisis de la inserción laboral de los titulados universitarios.**

Vidal, J,(2003)

En los últimos años aumentado de manera extraordinaria el número de estudiantes en las universidades, lo que ha incrementado un gran porcentaje de titulados universitarios en la población, por ende este aumento de competitividad por acceder a puestos de trabajo, ha dado lugar a que desde las universidades se plantee la necesidad de realizar estudios acerca de la situación real que afrontan sus titulados cuando acceden al mercado laboral: las dificultades en la búsqueda de empleo, la satisfacción de los graduados universitarios con la formación recibida o la adecuación de la misma a las necesidades del mercado de trabajo actual.

Durante los últimos años en España se ha estado realizando estudios sobre la inserción laboral de sus titulados, por el problema del desempleo que ha sufrido en las últimas décadas. Es por ello que se ha planteado como objetivo fundamental por parte de las universidades, la realización de prácticas en empresas e instituciones para que se vaya adquiriendo experiencia y no sea esta un obstáculo más a la hora de conseguir empleo.

Lo que se debe tener presente es también que unos buenos estudios superiores pueden ser importantes, no sólo para preparar a los titulados para un alto grado de rendimiento cuando se incorporen al mercado laboral, sino también para conseguir empleabilidad a largo plazo, el recibir una buena preparación académica garantiza no solo la calidad de trabajo que puede brindar el titulado si no los avances que este puede generar dentro de la empresa o institución al a que se una.

Los vínculos entre la educación superior y el mundo laboral siguen siendo importantes en dos aspectos específicos:

En primer lugar, se espera que la educación superior ayude a los estudiantes a adquirir conocimiento, habilidades o competencias potencialmente importantes para su uso en el trabajo.

En segundo lugar, los vínculos entre la educación superior y el empleo pueden describirse como parte de una meritocracia educacional.

Lo ideal es que los estudiantes tengan la oportunidad de tener éxito, desde el punto de vista educativo, sea cual sea su procedencia socio-biográfica; cuanto mayor es el nivel alcanzado

por la persona al final de su educación previa al trabajo, más probabilidades tendrán de éxito en el mundo laboral. Toda esta preparación dará buenos resultados a la hora que el titulado tenga que aportar con sus ideas y conocimientos para el progreso y desarrollo de la institución a la que pertenezca.

Es por todo eso la importancia que se le da al medir las competencias de los titulados superiores, es que por medio de ellas se va conociendo a qué nivel se encuentran sus conocimientos y que tanto están preparados para comenzar su vida laboral, así como también para mejorar la calidad de los estudios de educación superior en cuanto a la preparación que proporcionan para la participación en el mercado laboral.

Por lo general, puede afirmarse que una medición válida de las competencias de los titulados es muy importante para el desarrollo de una estructura de titulaciones transparente en la educación superior y para la organización de la educación superior en general.

Lo que se tiene que tener muy claro es que los estudios superiores proporcionan tanto competencias específicas como generales, y que ambos tipos de competencias pueden ser importantes para el rendimiento o el desarrollo posterior de titulados en el mercado laboral, al hablar de medición de las competencias se debe comprender que no sólo se basa exclusivamente en competencias bien específicas o generales incompletas, sino que también contiene problemas desde un punto de vista más metodológico.

## **La inserción laboral de los docentes en la argentina.**

Dirié, C: Oiberman I. (1999)

Al hablar de docencia en Argentina se hace referencia a una actividad que ocupa a una cantidad significativa de la fuerza de trabajo, de manera especial dentro del sector público, algo muy común en este país en la docencia es ver que la mayoría de profesionales en esta carrera son mujeres, según encuestas realizadas en la Argentina por cada varón docente existen cuatro mujeres.

La docencia es una actividad laboral a la que más tiempo lleva conseguir empleo debido fundamentalmente al requisito de estudios terciarios completos, esto obliga a las personas a estar en preparación continua ya que el contar con el título universitario facilita el ingreso a un centro educativo y con estabilidad laboral. A diferencia de los trabajadores de otros sectores, entre los docentes se observa un porcentaje relativamente significativo que trabaja en más de un establecimiento debido a las necesidades personales o también a la falta de maestros en ciertos lugares del país, en todos los niveles educativos la mayoría del personal docente trabaja en un único establecimiento, pero la diferencia está entre los maestros de nivel inicial con los de medio y superior no incluye las universidades.

La organización de la enseñanza de los niveles medio y superior favorece el desempeño simultáneo en varios establecimientos educativos, entre los docentes que laboran en más de un centro educativo frente a los alumnos se nota la diferencia de su rendimiento que es menor a los que trabajan en un solo establecimiento y este comportamiento es similar en cada uno de los niveles de enseñanza. Esto tiene su desventaja ya que los perjudicados directos en esto son los alumnos por el mal nivel de formación que reciben.

Ahora al hablar del salario de los docentes se conoce que dentro de la problemática de la situación laboral es una de las variables más importantes a considerar y que constituye una de las llaves para mejorar el desempeño de los docentes y por ende mejorar la calidad de la educación, ya que un docente bien remunerado se sentirá satisfecho, motivado y comprometido más con su profesión.

El nivel de los salarios está afectando de gran manera en la incorporación de jóvenes a esta profesión y la retención de los que ya están dentro de este sistema educativo, esto desmotiva e impide que esta carrera tenga mayor número de estudiantes. Varios estudios demuestran que las políticas de ajuste implementadas en América Latina han afectado

grandemente la remuneración docente, la mayoría de los docentes trabajan dentro del ámbito estatal y están sujetos a las restricciones sobre el gasto y la disponibilidad de la renta pública y como en todo empleo si un trabajador es mal remunerado su trabajo no será el mejor ya que no se está valorando o recompensando el trabajo realizado.

El salario docente es el principal factor dentro del gasto educativo total, afecta directamente a la inserción y retención de los alumnos y está estrechamente relacionado con la calidad de la educación juntamente con la extensión de la jornada escolar, el tiempo dedicado a la propia formación docente y la cantidad de alumnos a ser atendidos son factores que no se deben descuidar porque son claves para el aprendizaje, todos altamente condicionados por la remuneración requerida para el adecuado ejercicio de esta profesión.

Este problema es bastante serio debido a que para la mayoría de docentes este es su único ingreso, es muy difícil mantener a una familia con estos bajos salarios y por ello los docentes están perdiendo la vocación y el amor por esta carrera.

Para ejercer la docencia no solo se necesita tener una gran preparación académica si no también se necesita vocación por la misma, ya que tenemos en nuestras manos el futuro de un país al educar a los niños desde una muy temprana edad, y si este trabajo no es recompensado con un salario digno y justo muy difícilmente se podrá obtener una educación de calidad que sirva para el progreso y adelanto de una nación.



### **La inserción laboral de los universitarios: sobrecualificación y desajuste formativo.**

García, J.(2001)

El proceso de inserción laboral busca día a día encontrar soluciones para esta problemática, por medio de las mismas universidades, preparando a los futuros titulados para la inserción en el mundo laboral, aunque esto implique preparación académica permanente, esfuerzos y sacrificios que van más de allá de lo que se pueda normalmente hacer, lo que tiene que quedar muy claro es que nadie puede estar sobre-educado, todo lo contrario, pues la educación es siempre un factor positivo ya que abre las puertas a muchas más oportunidades de conseguir un empleo y estabilidad en el mismo.

Lo que podría suceder es que, para un determinado trabajo, un graduado universitario esté sobre cualificado. Esta situación no es necesariamente permanente (la sobre-educación lo sería a no ser que se hicieran cursos de des-educación) y es contingente al tipo de trabajo que se desarrolla en un momento concreto.

Algunos analistas educativos siguen manteniendo que la valoración de la educación universitaria es independiente de los resultados en el mercado de trabajo de los graduados, se entiende que el desempeño de los titulados en un determinado trabajo no es exclusivamente lo que se le enseñó en la universidad, la universidad serviría para formar ciudadanos, aumentar el nivel educativo de la población y fomentar valores más no para enseñarles como desempeñarse en un trabajo, esto ya depende exclusivamente del titulado.

Un problema a la hora de encontrar estabilidad laboral es el enorme aumento del número de titulados universitarios durante los últimos veinte años y la generalización de estos estudios han cambiado la situación de privilegio de la que gozaban con anterioridad en el mercado laboral.

La tasa de desempleo para los universitarios va en aumento porque cada vez hay más titulados y no existe la misma cantidad de puestos de trabajo. Los titulados no tienen la misma capacidad de juzgar sobre cuáles eran sus expectativas cuando eran estudiantes ni los motivos por los cuales cursaron sus estudios dado que sus primeros contactos con el mundo laboral pueden contaminar su respuesta en este tipo de preguntas retrospectivas. Sin embargo están mucho más capacitados que los estudiantes para apreciar la utilidad para su vida en general, y su empleo en particular, de los contenidos y habilidades adquiridas durante sus estudios universitarios.

Siguiendo la situación laboral de los jóvenes en España se puede comprobar cómo los graduados universitarios tienen una tasa de actividad y de contratos indefinidos inferior a la

media y una tasa de desempleo superior. Esto no es nuevo, durante toda la década de los 90 los jóvenes graduados universitarios han tenido unas tasas de desempleo superiores a los graduados de muchos niveles formativos inferiores.

Es posible que la mejor situación de los universitarios en el mercado laboral después de los 30 años sea debida a que tiene en cuenta los graduados de hace muchos años que entraron en un mercado laboral donde los universitarios eran escasos y la demanda superaba la oferta.

La educación se utiliza como una señal para distinguirse de otros trabajadores ante un empleador que no puede observar la productividad de los trabajadores directamente, de esta forma el empleador contratará primero a aquellos individuos que han conseguido mayores niveles educativos en la confianza de que su productividad y motivación serán mayores, dado que han sido capaces de superar los obstáculos que les separaban de la obtención del título.

Los graduados se quejan de que los modos de enseñanza siguen basados en clases magistrales, dándose poca importancia a la escritura de proyectos prácticos o la adquisición directa de experiencia laboral. Los modos de enseñanza “tradicionales” dificultan la adquisición de las competencias básicas (saber expresar ideas, hablar en público, capacidad de organización, etc.) necesarias para hacer frente a los nuevos retos que supone la inserción laboral del joven titulado universitario.

## **CAPITULO II. DISEÑO METODOLOGICO**

## **2 Metodología.**

### **2.1 Diseño de la investigación.**

En este momento de la investigación se aplicó tres métodos que son: descriptivo, cualitativo y cuantitativo.

El método descriptivo que consistió en conocer la situación laboral actual de los titulados, el medio en el que se desenvuelven, el lugar de trabajo, nos da una idea clara sobre como son y cómo se manifiestan los hechos y fenómenos investigados.etc., este fue aplicado en el segundo momento de la investigación que fue el acercamiento al lugar en donde se encuentren cada uno de los titulados, esto fue para conocer ya la población de quien se iba a obtener la información necesaria para poder realizar una propuesta de intervención educativa.

El cualitativo, nos ayuda a conocer las funciones diarias que desarrollan los titulados de la UTPL en las instituciones donde laboran, así mismo nos facilita averiguar sobre lo que piensan los titulados y las habilidades que poseen al desempeñarse como docentes.

El cuantitativo es el que se utilizó para conocer el número de la población a ser investigada, el número de importancia, frecuencia y el nivel de formación que estos poseen para ejercer su profesión en la docencia.

### **2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.**

#### **Métodos:**

Uno de los métodos empleados en este proyecto de investigación fue el descriptivo ya que se pudo conocer la manera en la que los titulados ejercen su profesión, con cuanta importancia y frecuencia realizan sus actividades al momento de impartir clases a su vez también se pudo conocer el nivel de formación que posee el docente para realizar las tareas.

El proyecto se desarrolló utilizando el método analítico que consistió en analizar los resultados luego de haber aplicado las encuestas a los titulados y a sus empleadores, este nos permitió conocer la información necesaria para poder llegar a obtener una idea clara

sobre la situación laboral actual en la que se encuentran cada uno de los titulados de la UTPL.

Para continuar con este proceso de investigación se aplicó el método estadístico que consistió en seguir una secuencia de procedimientos para el manejo de datos cualitativos y cuantitativos del proyecto de investigación, este a su vez permitió realizar la recolección de la información para poder revisarla y clasificarla mediante la elaboración de cuadros o gráficos que permiten una inspección precisa y rápida de los datos.

### **Técnicas:**

Las técnicas que sirvieron para poder desarrollar el trabajo de investigación fueron la encuesta y la entrevista, las mismas que fueron facilitadas por la Universidad Técnica Particular de Loja, la entrevista se realizó en primera instancia con los titulados para conocer los datos personales de cada uno de ellos, luego la encuesta que fue aplicada tanto a los titulados como a sus empleadores.

### **Instrumentos:**

Los instrumentos aplicados en la investigación fueron:

- Instrumento 1: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.
- Instrumento 2: Encuesta a titulados. Inventario de tareas del trabajo docente.
- Instrumento 3: Encuesta a directivos. Inventario de tareas del trabajo docente.
- Instrumento 4: Entrevista dirigida a los Directivos.
- Matrices de titulados y directivos en formato Excel.

## **2.3 Preguntas de investigación.**

### **Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.**

- ¿Cuáles son las características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta?
- ¿Cuáles son las características académicas?
- ¿Cuáles son las características laborales del titulado de ciencias de la educación?

### **Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral**

- ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado?
- ¿Cuál es el grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación?

### **Valoración docente de la profesión.**

- ¿Qué opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado?

### **Satisfacción docente:**

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de ciencias de la educación?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con el status que le provee la profesión docente?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con el prestigio que tiene la profesión docente?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de ascenso laboral?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con el nivel de interés en el trabajo?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con la diversidad de actividades que la labor docente presenta?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos que la titulación docente presenta?

### **Expectativas y requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores:**

- ¿Cuáles son las necesidades de educación continua de los titulados?
- ¿Qué requerimiento de educación continua plantean los empleadores? Inventario de tarea del trabajo docente en la relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.
- ¿Qué aspecto metodológico-didáctico debe desarrollar el titulado?
- ¿Qué aspecto de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado?
- ¿Qué aspecto sobre la investigación educativa desarrolla el titulado?
- ¿Qué es la participación en actividades académicas, normativas y administrativas que desarrolla el titulado?

- ¿Qué es la interacción profesor – padres de familia y comunidad que desarrolla el titulado?
- ¿Qué actividades desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo?
- ¿Qué actividades de formación ejecuta el titulado?
- ¿Qué aspectos socio humanísticos considera el titulado en su labor profesional?.

## **2.4 Contexto.**

La investigación se realizó a un grupo de titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, la búsqueda de los mismos se desarrolló en diferentes cantones y parroquias de la provincia del Azuay en donde ejercen la docencia, estos son: Cantón Sigüig, Cantón Sevilla de Oro, Parroquia Tarquí, Parroquia Zhidmad y Cantón Cuenca, todos ellos laboran en un solo tipo de sostenimiento que es la fiscal, las instituciones son:

- Dieciséis de Abril
- Cacique Duma.
- Nicolás Vázquez
- Monseñor Leónidas Proaño
- Víctor Lloré Mosquera
- Ciudad de Cuenca
- Jorge Alberto Vázquez Morales.

En este proyecto toda la población investigada, en este caso los titulados se encuentran ejerciendo la docencia, lo que facilitó el desarrollo de las encuestas y entrevistas a docentes y empleadores, logrando así obtener la información necesaria para plantear la propuesta de intervención educativa que requiere la UTPL para conocer la situación laboral actual de los mismos.

## **2.5 Población y muestra.**

El grupo de personas investigadas son ex alumnos de la Universidad Técnica Particular de Loja de la modalidad a distancia titulados en Ciencias de la Educación mención en Educación Básica, los mismos que obtuvieron la licenciatura entre los años 2007 al 2012 y a su vez a sus empleadores, la población es de ocho personas, siendo analizadas siete, las cuales todas ejercen su profesión docente.

## **2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales y económicos:**

## **Humanos**

**Los recursos humanos utilizados en esta investigación fueron:**

- Los titulados universitarios encuestados, en este caso siete.
- Los empleadores o directivos de los titulados encuestados, que fueron siete.
- El investigador, en este caso el egresado de la UTPL.

## **Institucionales**

Universidad Técnica Particular de Loja

Las instituciones educativas en donde laboran los titulados:

- Dieciséis de Abril
- Cacique Duma.
- Nicolás Vázquez
- Monseñor Leónidas Proaño
- Víctor Lloré Mosquera
- Ciudad de Cuenca
- Jorge Alberto Vázquez Morales

## **Materiales:**

Los recursos materiales fueron:

- Manual de trabajo de investigación.
- Fichas de contacto para localizar a los titulados.
- Oficios dirigidos a los titulados y sus empleadores.
- Copias de las encuestas y entrevistas para realizar a los titulados y a los empleadores.
- Entorno Virtual de Aprendizaje. (EVA)
- Lápiz 2B.
- Páginas web.
- Medios de transporte.
- Cámara fotográfica, filmadora.



## Económicos

Detalle	Cantidad	Valor Unitario	Total
COPIAS	120	0.05	6
TRANSPORTE	4	15.00	60.00
IMPRESIÓN DE	2	0.60	1.20
CUESTIONARIOS			
ANILLADOS	3	13.00	29.00

### 2.7 Procedimiento para la aplicación de instrumentos.

Para dar inicio al presente trabajo de investigación se contacto a los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja de la modalidad a distancia por medio de las redes sociales como el Outlook, facebook, skipe, y por vía telefónica.

Luego se procedió a visitar a los directivos de las instituciones donde laboran los titulados para solicitarles la respectiva autorización de ingreso para aplicar las encuestas tanto titulados como a los empleadores, en este caso los mismos directivos de los establecimientos, como respuesta se obtuvo el permiso para desarrollar la aplicación de los instrumentos.

En el momento de contestar las encuestas no se presentó ningún inconveniente a más de unas preguntas que no comprendían los titulados, por otra parte al aplicarlas a los directivos se notó bastante confusión por parte de ellos al responder las mismas ya que comentaron que se sentían incómodos y comprometidos al tener que otorgar una calificación a los titulados y a su vez con la cantidad de preguntas que tenían que analizar, pero en el transcurso de este proceso se pudo explicarles el motivo por el cual ellos también debían llenar las encuestas y en algo se pudo cambiar el ambiente tenso con el que se inició la aplicación de los instrumentos de investigación.

### **CAPITULO III. DISCUSIÓN DE RESULTADOS Y ANALISIS**

### 3 Interpretación, análisis y discusión de resultados.

Luego de realizar la aplicación de los cuestionarios tanto a titulados como empleadores o directores de los diferentes establecimientos educativos se da paso a la interpretación, análisis y discusión de resultados mediante la observación de las tablas relacionando los resultados de la tabulación con el marco teórico, objetivos y los datos obtenidos en los campos de investigación.

A lo largo de este análisis se podrá conocer la frecuencia, importancia, y nivel de formación con la que cuentan los titulados que ejercen actualmente su profesión docente.

#### 3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.

##### 3.1.1 *Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.*

##### 3.1.1.1 *Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)*

ESTABLECIMIENTOS DONDE LABORAN LOS TITULADOS.

<b>UBICACIÓN</b>	<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO</b>
<b>GEOGRAFICA</b>	
PARROQUIA TARQUI	MONSEÑOR LEONIDAS PROAÑO
CANTÓN CUENCA	VICTOR LLORÉ MOSQUERA
CANTÓN CUENCA	CIUDAD DE CUENCA
SECTOR ZHIDMAD	JORGE ALBERTO VASQUÉZ MORALES
CANTÓN SIGSIG	CACIQUE DUMA
CANTÓN SIGSIG	DIECISEIS DE ABRIL
PARROQUIA PALMAS	VICENTE NIETO

### 3.1.1.2 Edad.

¿Cuál es la edad de los titulados?

Tabla N° 1

Intervalo de edades	Frecuencia	%
MENOR A 20	0	0
21-30	2	28.57
31-40	3	42.86
41-50	2	28.57
51 Y MAS	0	0
TOTAL	7	100

Autor: Nely Mariscal

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Como se puede observar, la edad de los docentes encuestados van desde los 23 años que se encuentra en el rango de 21-30 de la tabla, esto quiere decir que al culminar la secundaria los titulados le dieron continuidad a sus estudios, en este caso a la carrera de Ciencias de la Educación en la UTPL para obtener su título, esto representa una gran ventaja a los titulados ya que les brinda la oportunidad de ejercer su profesión a temprana edad, así mismo; parte de la población investigada equivalente a 3 personas se encuentran en el rango de edad 31-40 quienes lógicamente llevan varios años ya ejerciendo la docencia pero se titularon apenas hace 2 debido a la exigencia que tienen hoy en día de brindar una educación de calidad, entre los encuestados tenemos también a 2 titulados que se encuentran en el rango de edad 41-50 de igual manera a pesar de llevar ejerciendo ya la profesión 14 y 24 años respectivamente se titularon apenas hace dos años, esto quiere decir que para ser docente no basta con la experiencia si no que cuenta mucho la preparación académica para ser verdaderos profesionales aportando con los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera universitaria a los demás en este caso directamente a los estudiantes, he aquí la importancia de prepararse hasta conseguir titularse para poder darle continuidad a esta profesión ya que de ella dependen los niños y jóvenes de nuestro país y el mundo entero.

### 3.1.1.3 Sexo.

A que género pertenecen los titulados:

Tabla N° 2

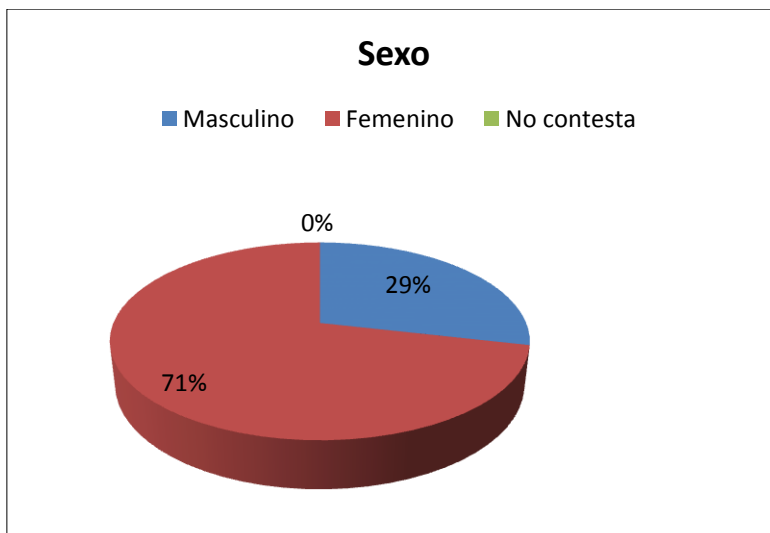
P4

Opción	Frecuencia	%
Masculino	2	28,57
Femenino	5	71,42
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Autor: Nely Mariscal

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Grafico N° 2



Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

En la presente tabla de resultados de los docentes titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL, dos que vendría a dar como el 28,57% de la muestra son de sexo masculino y el 71.42 que serían 5 personas de sexo femenino.

Este resultado resalta la acogida que tiene esta profesión por parte del sexo femenino, es natural observar que la mayoría de profesionales en la docencia sean mujeres, una de las principales causas puede ser que la sociedad siempre a feminizado esta profesión, esto no quiere decir que no haya docentes de sexo masculino más sin embargo el índice es mucho menor, lo que podemos corroborar con los resultados de esta tabla.

### 3.1.1.4 Características académicas de los titulados.

### 3.1.1.5 Sostenimiento del colegio en donde realizaron estudios de bachillerato.

Tabla N° 3

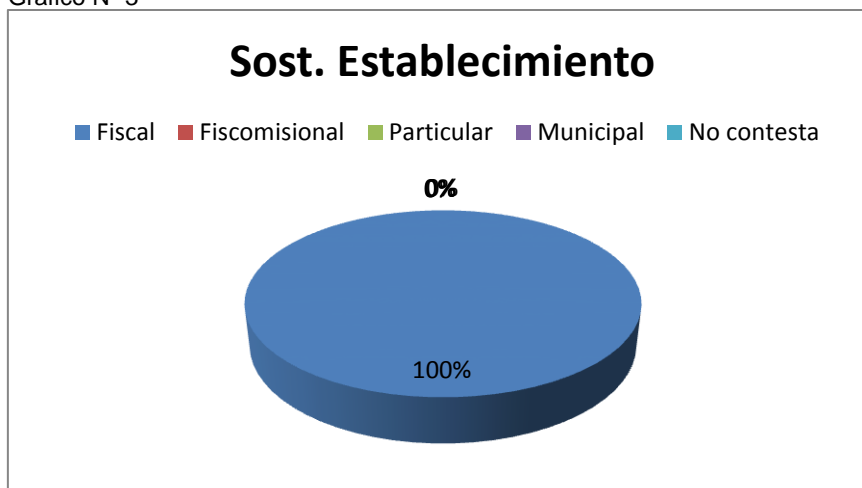
P5.1

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	7	100
Fiscomisional	0	0
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Autor: Nely Mariscal

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Grafico N° 3



Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Como es de conocimiento general en nuestro país existen establecimientos fiscales, fiscomisionales, particulares, municipales entre otros, pero como se puede observar en los resultados que arrojan las tablas, todos los titulados encuestados que es el 100%, señalan que realizaron sus estudios secundarios en establecimientos fiscales, este resultados puede deberse a varias causas entre ellas puede ser el alto costo de los establecimientos particulares o porque en el lugar de origen o donde habitaron los titulados en su época solo existían estos establecimientos como pasa en la mayoría de zonas rurales de nuestro país, o simplemente la educación de los mismos era la que sus padres consideraban idónea para ellos.

Ahora que en la actualidad cabe recalcar que la educación fiscal es de excelente calidad, la formación de los niños y jóvenes es igual tanto en establecimientos fiscales como particulares, es por ello que muchos padres de familia han optado por cambiar a sus hijos de

los establecimientos particulares a fiscales o públicos, y una gran muestra de esto es el gran número de alumnos en dichas instituciones, así como también el incremento de unidades educativas y el mejoramiento de las mismas.

### Tipo de educación.

Tabla N° 4

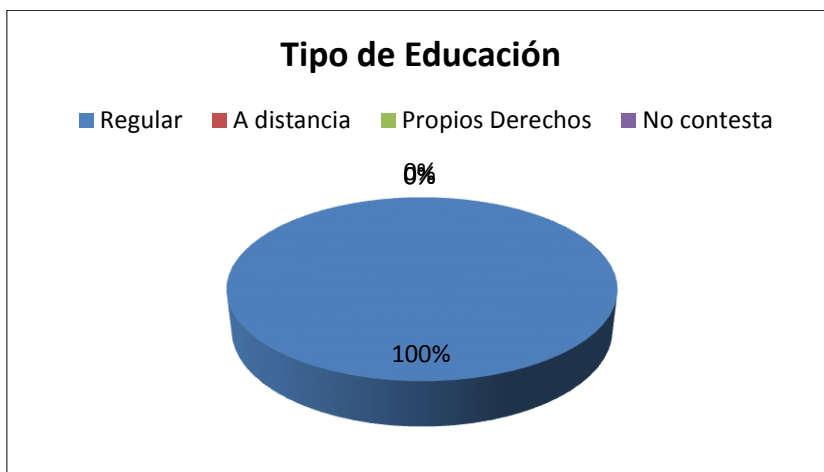
P5.2

Opción	Frecuencia	%
Regular	7	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Autor: Nely Mariscal

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Grafico N° 4



Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Como se puede evidenciar en la tabla la población investigada es de 7 personas, el 100% de ellas afirma haber tenido una educación regular, este resultado puede darse por que el tipo de educación que predomina en nuestra país es la regular, otra opción por la que los titulados encuestados asistieron a este tipo de educación sería que en el tiempo que realizaron sus estudios secundarios no existía la facilidad de asistir a centros educativos a distancia como los que hay en la actualidad con horarios flexibles y ubicados en lugares de fácil acceso.

### 3.1.1.6 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.

Tabla N° 5

Opción	Frecuencia	%
Pregrado	3	
Postgrado	0	
Ninguno	4	
Total	7	100%

Autor: Nely Mariscal

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

En esta tabla como se observa ninguno de los titulados continuó con sus estudios luego de obtener el título de Licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL.

Los titulados argumentaron que no podían avanzar con sus estudios debido a que no cuentan con el tiempo necesario por el horario de trabajo y por el alto costo de los estudios de cuarto nivel.

### 3.1.2 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.

Establecimientos en los que trabaja actualmente.

Tabla N° 6

P12

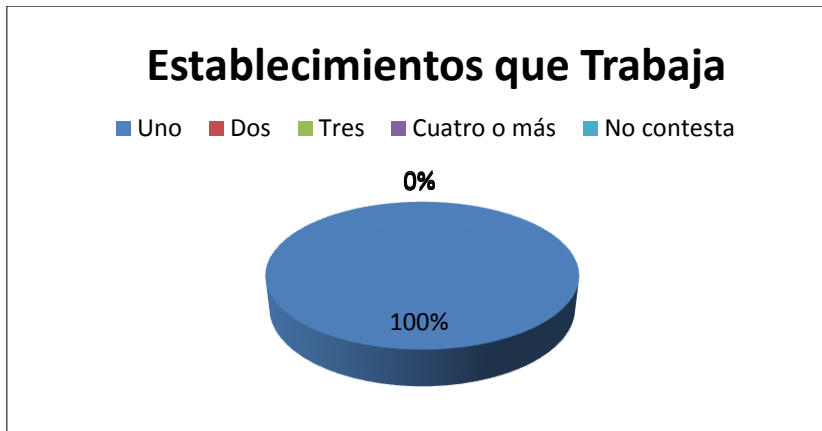
Opción	Frecuencia	%
Uno	7	100
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Autor: Nely Mariscal

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL



Grafico N° 6



Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Como se observa en las tablas el 100% de los docentes encuestados afirman trabajar en un solo establecimiento educativo.

Si hacemos un poco de memoria en tiempos no muy lejanos habían docentes que trabajaban hasta en tres establecimientos educativos a la vez, pero debido a cambios realizados por el actual régimen los docentes se ven obligados a laborar 8 horas diarias lo que no les da tiempo a la mayoría para laborar en otros establecimientos. Cabe recordar también que la remuneración de los docentes en la actualidad es diferente a la de años anteriores y de alguna forma evita que los docentes busquen desesperadamente otra fuente de ingresos.

### **3.1.2.1 Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.**

La formación universitaria recibida por los titulados les sirvió notablemente para escalar en su vida profesional, los estudios recibidos en la UTPL los ayudó a conseguir y a mejorar el puesto de trabajo con el que cuentan en la actualidad, la población investigada fue un número de siete personas las cuales todas ejercen su profesión, van desde los 4 hasta los 24 años de vida docente, de la misma manera solo una muestra de la población indicó realizar otra actividad que no esté relacionada con la educación, pero en este caso es su segundo empleo ya que no descuida la docencia que es el de mayor importancia en su vida profesional y por los ingresos económicos que esta le genera.

### 3.1.2.2 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla N° 7

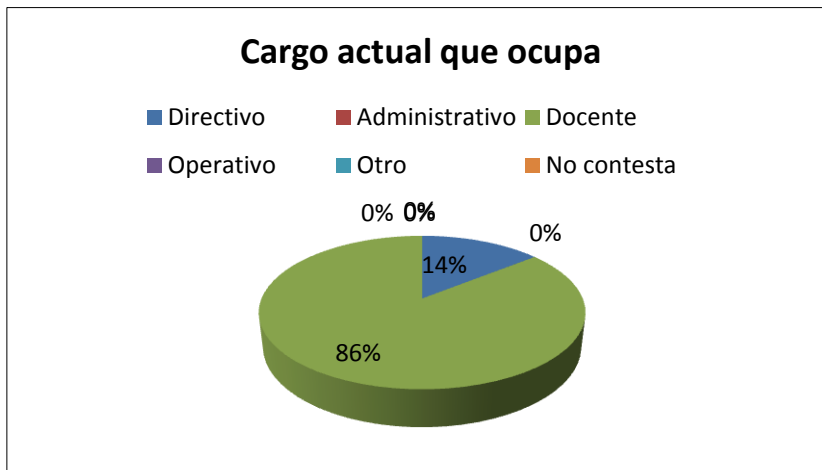
P13

Opción	Frecuencia	%
<b>Directivo</b>	1	14,2
<b>Administrativo</b>	0	0
<b>Docente</b>	6	85,7
<b>Operativo</b>	0	0
<b>Otro</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

Autor: Nely Mariscal

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Grafico N° 7



Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Con respecto al ámbito laboral los datos nos muestran que de toda la población investigada, solo una persona labora como directivo esto representa un 14,28%, y el 85,71% que equivale a seis personas representa al resto de la población que labora como docente, este resultado se da debido a que en la actualidad para ocupar un cargo directivo se necesita un título de cuarto nivel con el que no cuentan los titulados investigados de la UTPL.

### 3.1.2.3 Características del trabajo actual.

Tabla N° 8

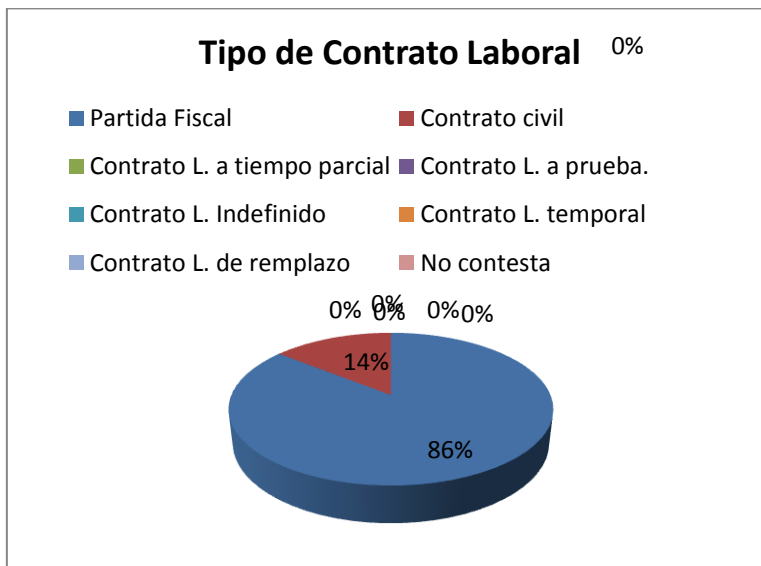
P15.1

Opción	Frecuencia	%
<b>Partida Fiscal</b>	6	85,7
<b>Contrato civil</b>	1	14,2
<b>Contrato L. a tiempo parcial</b>	0	0
<b>Contrato L. a prueba.</b>	0	0
<b>Contrato L. Indefinido</b>	0	0
<b>Contrato L. temporal</b>	0	0
<b>Contrato L. de remplazo</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

Autor: Nely Mariscal

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Grafico N° 8



Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Tabla N°9

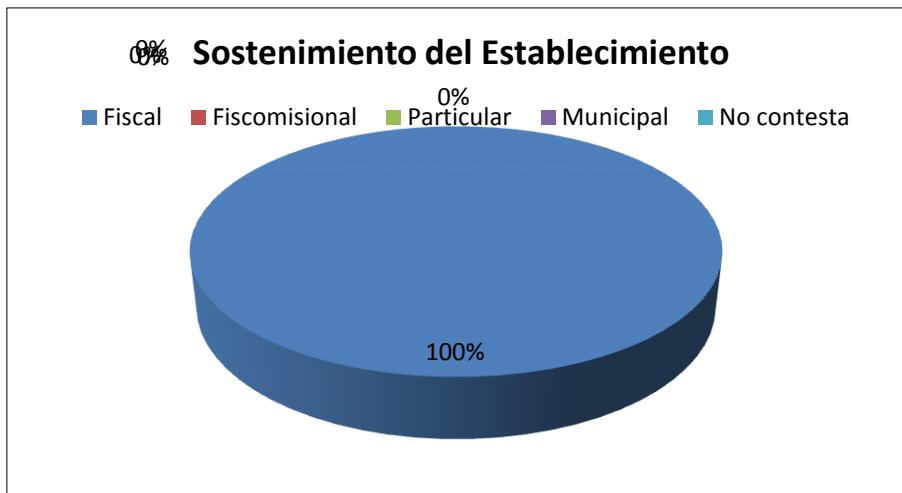
P15.2

Opción	Frecuencia	%
<b>Fiscal</b>	7	100
<b>Fiscomisional</b>	0	0
<b>Particular</b>	0	0
<b>Municipal</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

Autor: Nely Mariscal

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Grafico N° 9



Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

En las características del trabajo actual de los titulados se puede notar que el 85.7% cuenta con una partida fiscal que quiere decir que tienen su puesto de trabajo asegurado pudiendo ejercer así la profesión docente hasta su retiro voluntario o jubilación, también vemos que el 14% cuenta con un contrato civil esto equivale a una muestra de la población. Según la opinión del titulado este tipo de contrato con el que se encuentra laborando se debe a que no cuenta con la oportunidad para presentarse a rendir las respectivas pruebas que está desarrollando el Ministerio de Educación para poder ingresar al magisterio con una partida fiscal.

Dentro de las características del trabajo actual podemos observar que el 100% de la población laboran en establecimientos educativos con sostenimiento fiscal, esto puede darse por la mejor remuneración salarial y por la estabilidad laboral que en estos se encuentra a diferencia de laborar en un establecimiento particular.

Y como es de conocimiento general en la actualidad la educación fiscal se encuentra en un nivel muy alto es y con mejores condiciones laborales, tanto en infraestructura como en la preparación académica.

### **3.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.**

#### **3.2.1 Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.**

Tabla N°10

P7

Opción	Frecuencia	%
<b>Puesto R.Estudios</b>	7	100
<b>Puesto no R. Estudios</b>	0	0
<b>Realizando Otros Est.</b>	0	0
<b>Buscando 1er Empleo</b>	0	0
<b>No trabaja en la Actu.</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

Autor: Nely Marisca

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

El 100% de los titulados afirmaron que la educación recibida en la UTPL tiene que ver con su actividad laboral ya que obtuvieron el título de Ciencias de Educación mención en Educación Básica y actualmente laboran como docentes en los diferentes centros educativos, de la misma manera los empleadores recalcaron que los titulados ejercen su profesión con toda responsabilidad y que cuentan con la formación académica necesaria para desempeñar su labor.

#### **3.2.2 Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.**

Al hablar de competencias generales y específicas tanto los titulados como empleadores están de acuerdo en que todo docente debe poseer competencias tales como saber organizar y animar situaciones de aprendizaje, así mismo que el aprendizaje sea progresivo y significativo, trabajar activamente en la educación estando al día con los adelantos tecnológicos amando y respetando a los niños a quienes se está educando.

### 3.3 Valoración docente de la profesión:

#### 3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado.

Rector ¿es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla N° 11

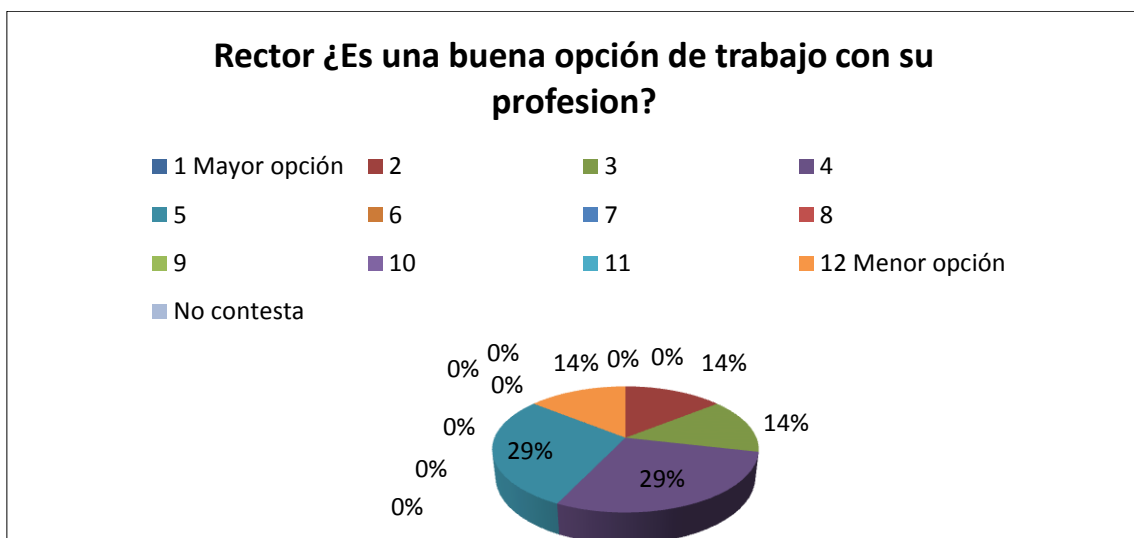
P18.1

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14,2
3	1	14,2
4	2	28,5
5	2	28,5
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	1	14,2
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Autor: Nely Mariscal

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Grafico N° 11



Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Los resultados que arroja esta tabla muestran que ser rector no es la mayor opción para los titulados, le dan un puntaje entre cuatro y cinco que equivalen a un 28.5%, según la opinión de los mismos esto se da por que en la actualidad se necesita un título de cuarto nivel para poder obtener este cargo.

El poco tiempo que les queda luego de laborar afirman no es suficiente para poder obtener otro título al menos por ahora que la docencia exige más compromiso y tiempo cada día para mejorar la calidad de la educación.

### Gerente de ONG ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla N° 12

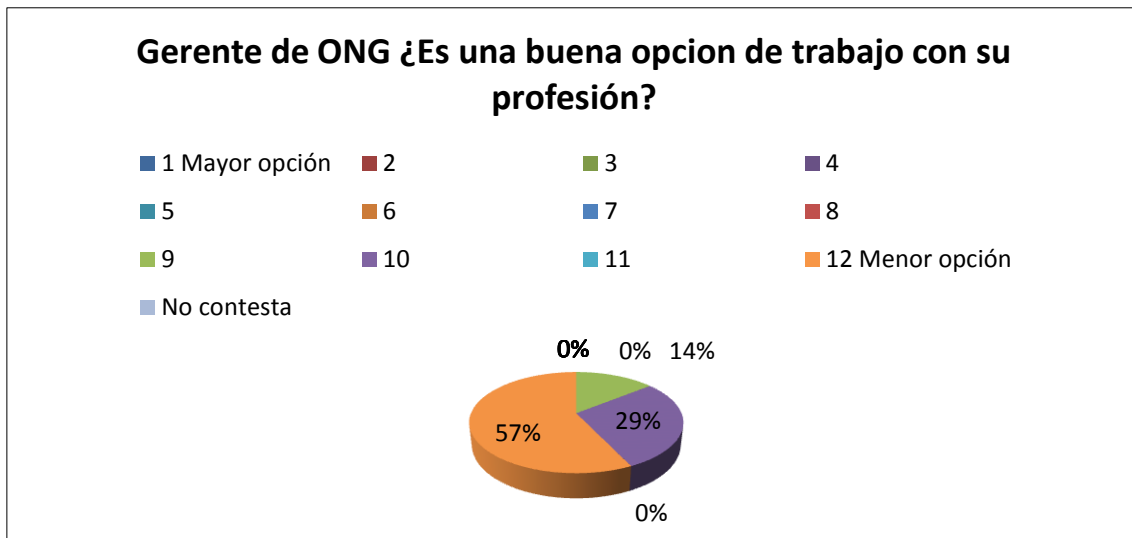
P18.2

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	1	14,2
<b>10</b>	2	28,5
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	4	57,1
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

Autor: Nely Mariscal

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Grafico N° 12



Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Con respecto a esta opción de trabajo se evidencia que el 57.1% coinciden en que no es una buena elección de trabajo con el título obtenido en la UTPL, mientras que el porcentaje restante si lo ve como una alternativa de trabajo por la labor social sin fines de lucro que se puede realizar por medio de un puesto como gerente de ONG.

Los titulados encuestados manifestaron que la docencia de cierta manera se relaciona con realizar trabajo social por la labor que se realiza tanto con los alumnos, padres de familia y comunidad, pero que así mismo los conocimientos adquiridos en sus estudios realizados en la universidad no son los más indicados para desempeñar una función como esta, ya que en la misma se involucran conocimientos hasta de medicina, todo depende de la situación en la que se encuentre la población a ser atendida por parte de la ONG.



## Consultor Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla N° 13

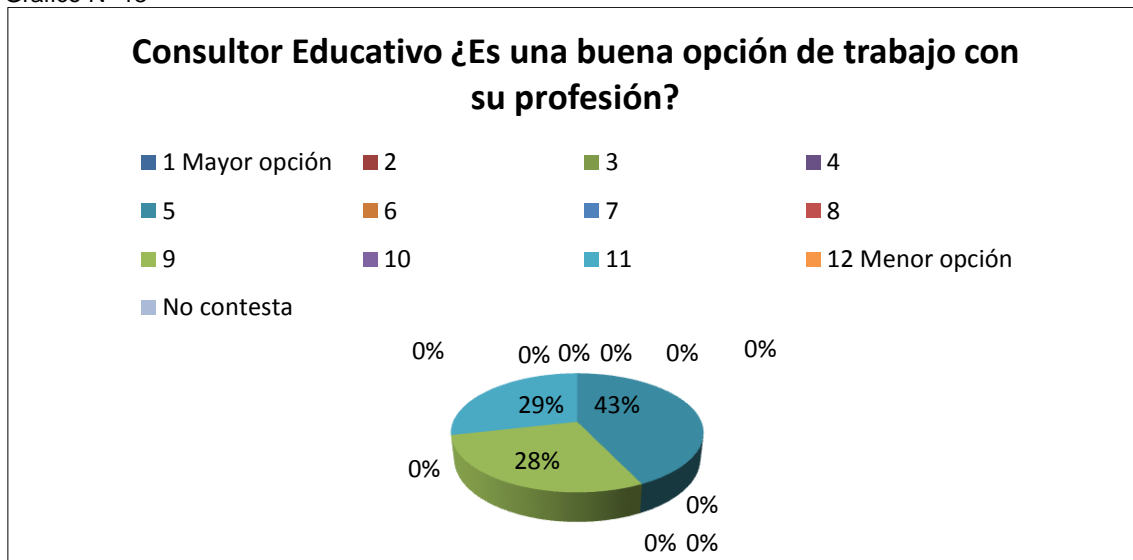
P18.3

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	3	42,8
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	2	28,5
<b>10</b>	0	0
<b>11</b>	2	28,5
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

Autor: Nely Mariscal

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Grafico N° 13



Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

El ser un consultor educativo para los titulados es una opción de trabajo no tan alentadora el 42.8% así lo afirman al, mientras que el 28.5% lo ven aún menos probable realizar esta actividad y el 28.5% restante aseguran que no es una buena alternativa debido a que este trabajo no es remunerado como el ejercer la docencia, ya que los ingresos económicos serían bastante menores.

Los resultados que arroja esta tabla se dieron por la estabilidad laboral con la que cuentan los titulados, todos se encuentran ejerciendo la docencia y aseguraron que en la actualidad el sueldo que perciben es bastante alentador y motivador para continuar con su profesión sin pensar en dejarla para realizar otra actividad.

**Cargo Burocrático ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?**

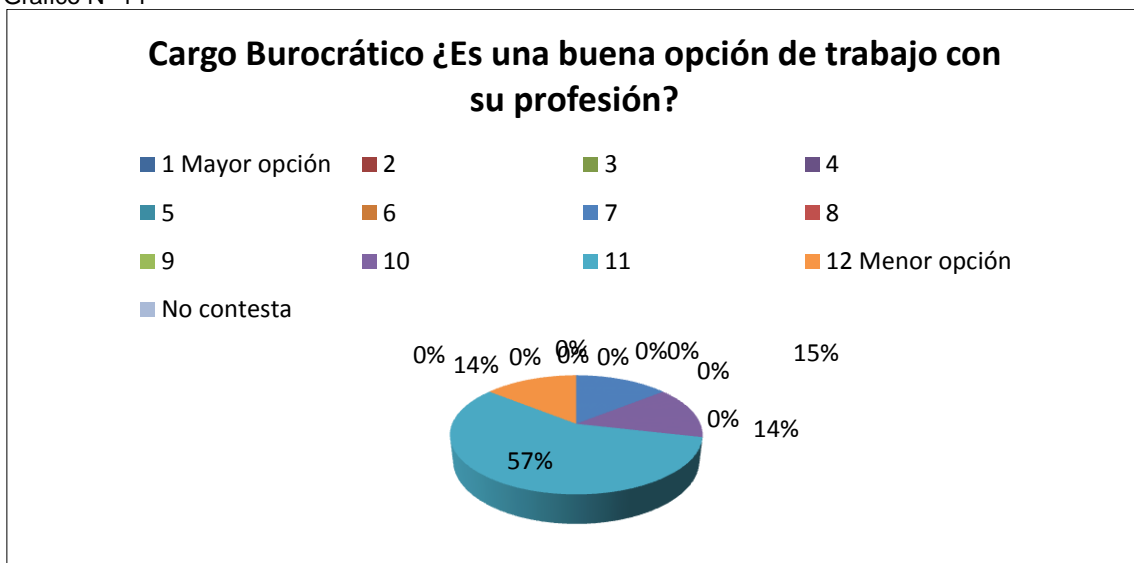
Tabla N° 14

P18.4

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	1	14,2
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	0	0
<b>10</b>	1	14,2
<b>11</b>	4	57,1
<b>12 Menor opción</b>	1	14,2
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

Autor: Nely Mariscal  
Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Grafico N° 14



Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Con la profesión docente el cargo burocrático es una de los menos opcionados, como se evidencia en la tabla el 57% aseguran que no se relacionarían con un cargo de trabajo así, el 14% lo ve como la menor alternativa de empleo.

La idea de laborar en un cargo burocrático es bastante baja ya que precisamente cada uno de los titulados aseguran se inclinaron por estudiar Ciencias de la Educación por vocación y amor a su carrera, ahora ocupar este cargo con la profesión docente no es bueno según la opinión de los mismos porque para cada actividad que se realice se necesita una capacitación diferente o especial que vaya acorde al trabajo que se va a realizar.

### **Investigador Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?**

Tabla N° 15

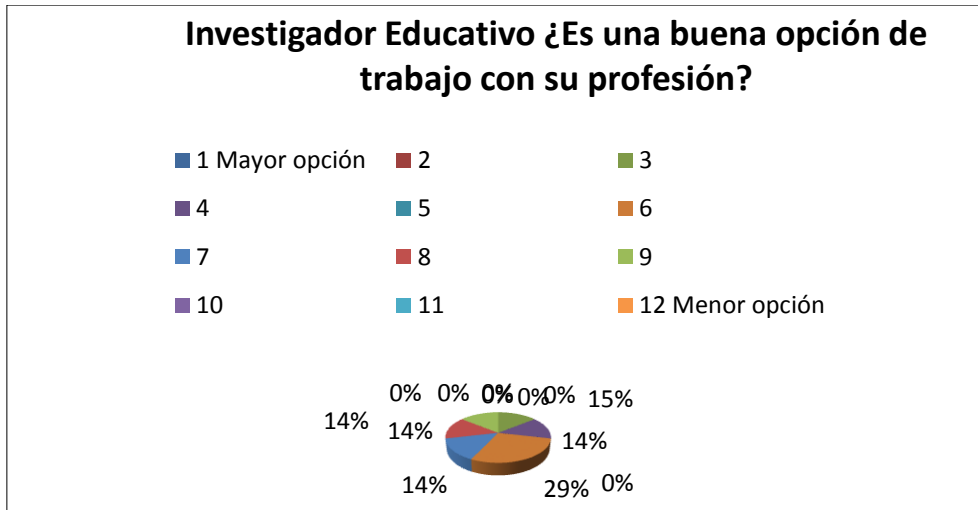
P18.5

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	1	14,2
<b>4</b>	1	14,2
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	2	28,5
<b>7</b>	1	14,2
<b>8</b>	1	14,2
<b>9</b>	1	14,2
<b>10</b>	0	0
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

Autor: Nely Mariscal

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Grafico N° 15



Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTP

Esta tabla refleja que dos muestras de la población la ven como una buena opción de trabajo esta equivale al 28.4%, mientras que el otro 28.5% señalan que no es mala pero tampoco buena alternativa de trabajo, los titulados que reflejan este porcentaje aseguraron que si no ejercieran la docencia tomarían en cuenta a este aspecto para laborar, el porcentaje restante que equivale a tres muestras de la población aseguran que esta opción no es buena con la profesión que tiene, afirmaron que existen otras alternativas que van más de acuerdo con su carrera.

### Docente de E.B. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla N° 16

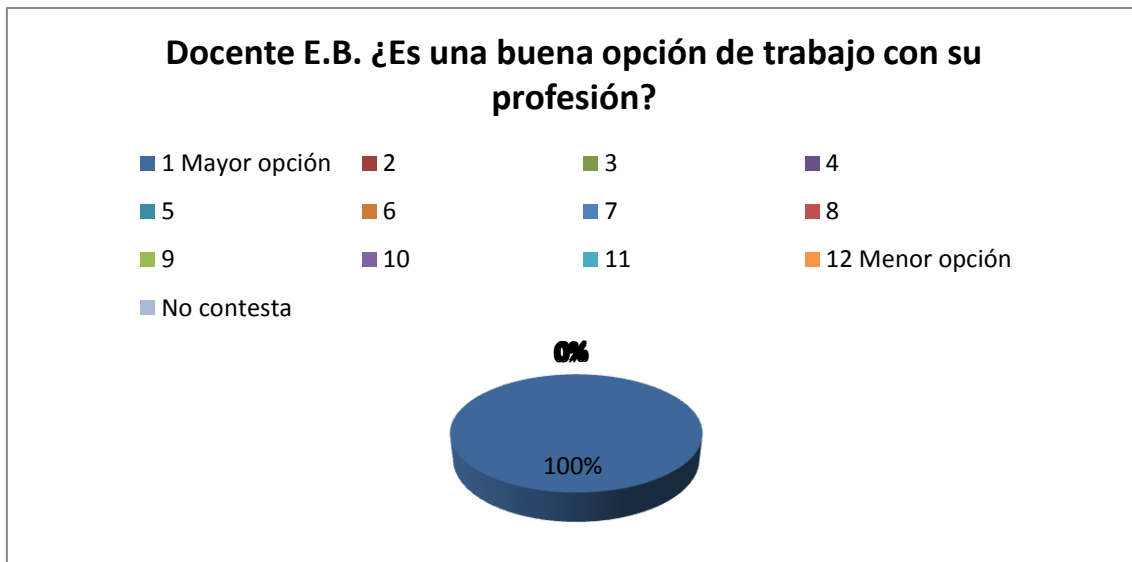
P18.6

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	7	100
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	0	0
<b>10</b>	0	0
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

Autor: Nely Mariscal

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Grafico N° 16



Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Como se observa en los resultados de las tablas y como es lógico todos los encuestados han contestado de una manera positiva.

Obviamente a más de ser una vocación la docencia es una muy buena opción de trabajo, a diferencia de otras profesiones el docente tiene la oportunidad a más de transmitir conocimientos forman seres humanos llenos de valores y sueños.

### Docente de Bachillerato ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla N° 17

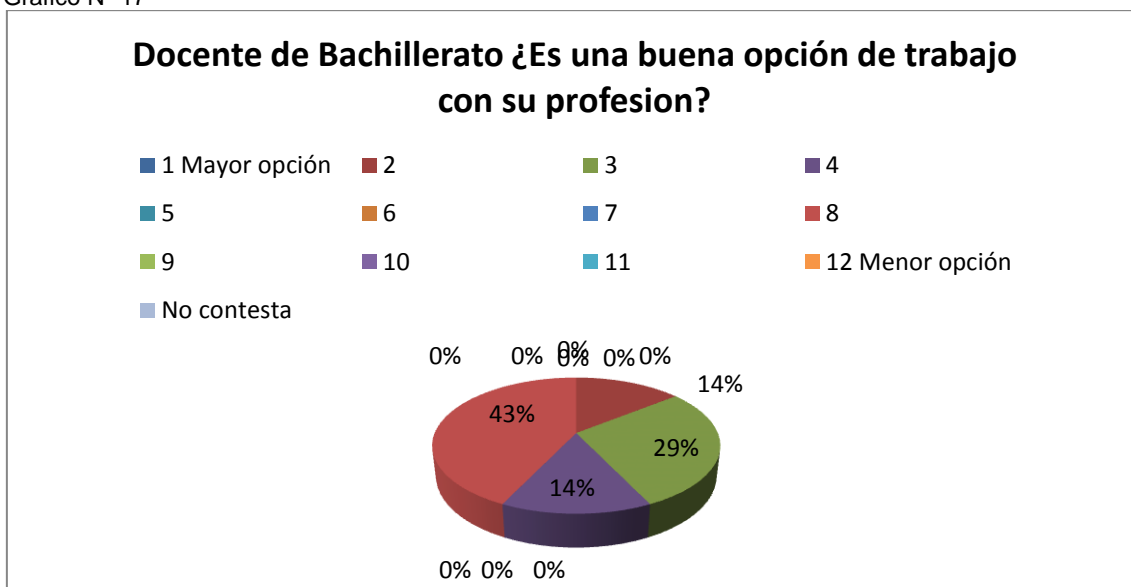
P18.7

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	1	14,2
<b>3</b>	2	28,5
<b>4</b>	1	14,2
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	3	42,8
<b>9</b>	0	0
<b>10</b>	0	0
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

Autor: Nely Mariscal

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Grafico N° 17



Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Como se pueden observar los resultados de la tabla se ve que hay varios criterios, tenemos el 14.2% le da un valor de 2; el 28,5 le da un valor de 3; el 14,2 le da un valor de 4; el 42,8 le da un valor de 8; como reflejan las tablas no todos los docentes encuestados están de acuerdo con el hecho de que ser Docente de Bachillerato sea una buena opción con su

profesión, una gran muestra de esto es que el 100% de los encuestados laboran en Escuelas más no en Colegios, esto no quiere decir que no tengan la capacidad de hacerlo, pero su preparación va más direccionada para laborar con estudiantes de Educación Básica.

### Docente Universitario ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla N° 18

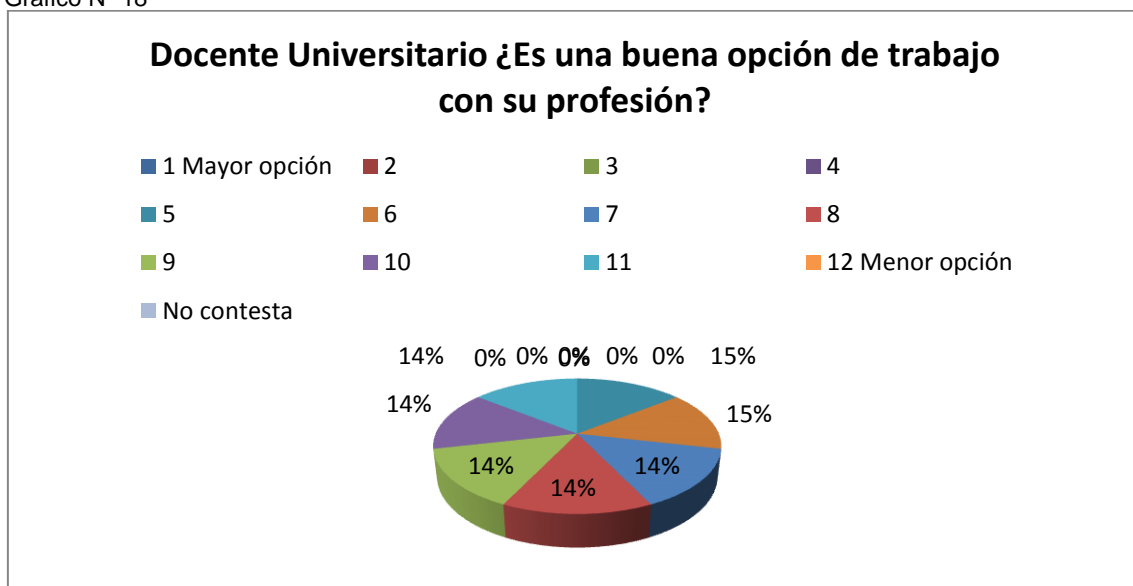
P18.8

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	1	14,2
<b>6</b>	1	14,2
<b>7</b>	1	14,2
<b>8</b>	1	14,2
<b>9</b>	1	14,2
<b>10</b>	1	14,2
<b>11</b>	1	14,2
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

Autor: Nely Mariscal

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Grafico N° 18



Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Como podemos observar en la tabla un docente a señalado cada opción desde la quinta hasta la onceava, lo que en porcentajes nos vendría a dar un 14,2 %.

A pesar de haber diversos criterios en esta pregunta no nos podemos alejar de la realidad, la preparación que recibe un docente de Educación Básica jamás será suficiente para impartir clases en una universidad ya que estamos hablando de otro nivel de educación para el que se requiere la preparación idónea para sus docentes.

### Terapia Psicopedagógica ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla N° 19

P18.9

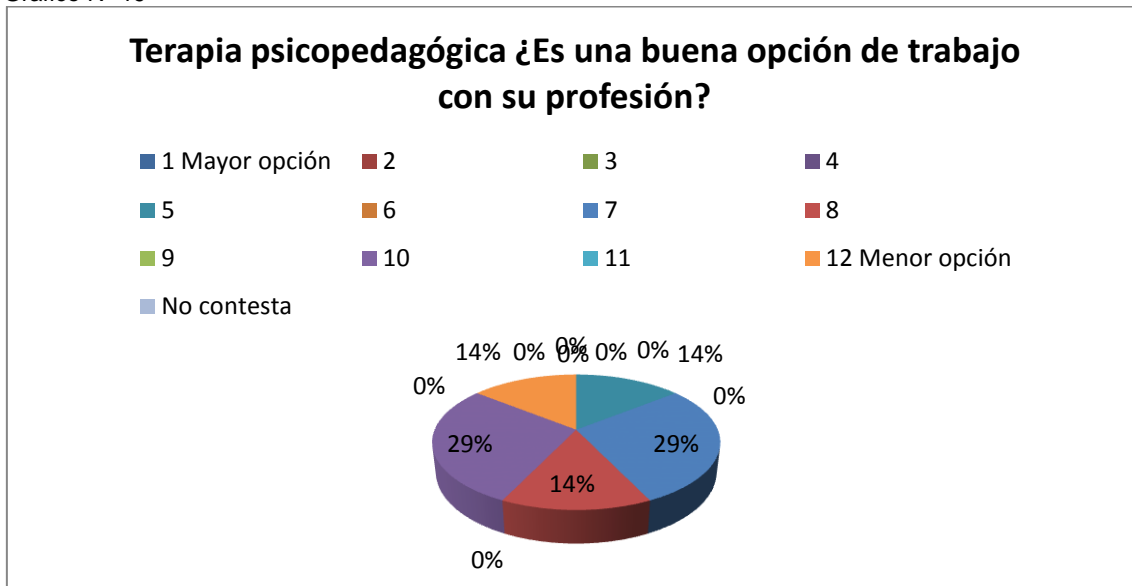
Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	1	14,2
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	2	28,5
<b>8</b>	1	14,2
<b>9</b>	0	0
<b>10</b>	2	28,5
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	1	14,2
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

Autor: Nely Mariscal

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL



Grafico N° 19



Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Según los titulados encuestados la terapia psicopedagógica tampoco es una buena opción de trabajo con su profesión esto debido a que no se sienten lo suficientemente capacitados para poder desempeñar esta función. Es lógico pensar en que esta opción no sea la más adecuada para poder laborar las personas que obtienen su título como docentes ya que la terapia psicopedagógica trabaja directamente sobre los trastornos que involucran el área cognitiva, como son los procesos de atención, memoria, senso percepción y en especial, el pensamiento, fundamentales para el proceso del aprendizaje, vital para el desarrollo integral del niño.

## Tareas Dirigidas ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla N° 20

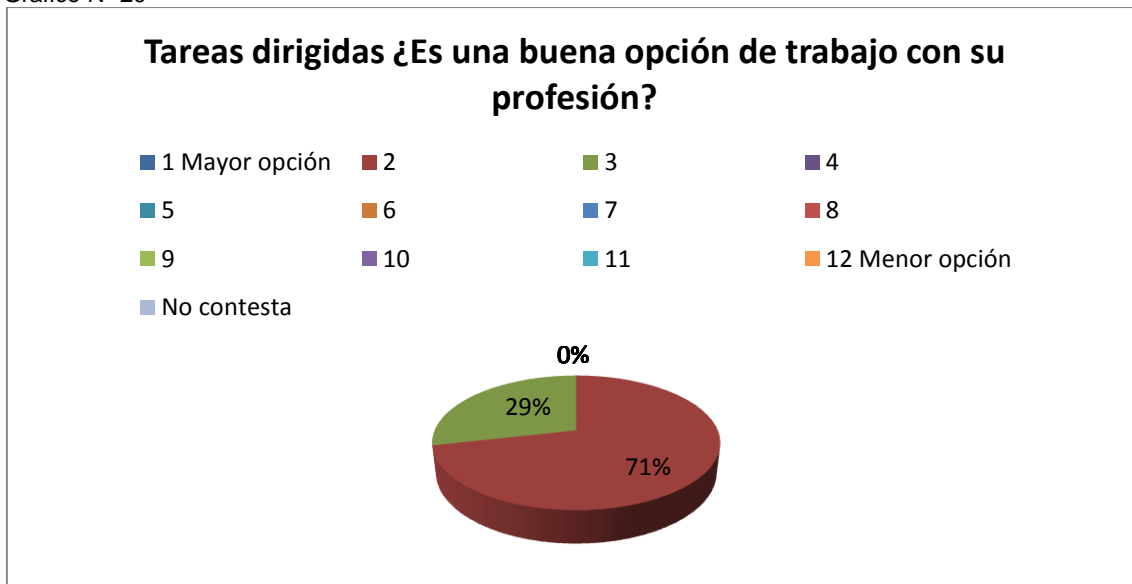
P18.10

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	5	71,4
<b>3</b>	2	28,5
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	0	0
<b>10</b>	0	0
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

Autor: Nely Mariscal

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Grafico N° 20



Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

El 71% de la población encuentran en esta una buena opción de trabajo con su profesión, en la opinión de los titulados para realizar tareas dirigidas se encuentran altamente capacitados ya que de una manera indirecta realizan esta actividad sin percibir ningún

suelo ya que lo hacen voluntariamente con niños de escasos recursos económicos, así mismo el 29% restante le dan un gran valor a esta alternativa por la formación y capacitación con la que cuentan para realizar esta actividad.

La aceptación que los titulados encuestados le dan a esta alternativa de trabajo se debe a que como docentes tienen la preparación necesaria para realizar esta actividad y, a parte, que esta les puede generar un ingreso económico extra.

### **Supervisor Zonal del Ministerio de Educación ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?**

Tabla N° 21

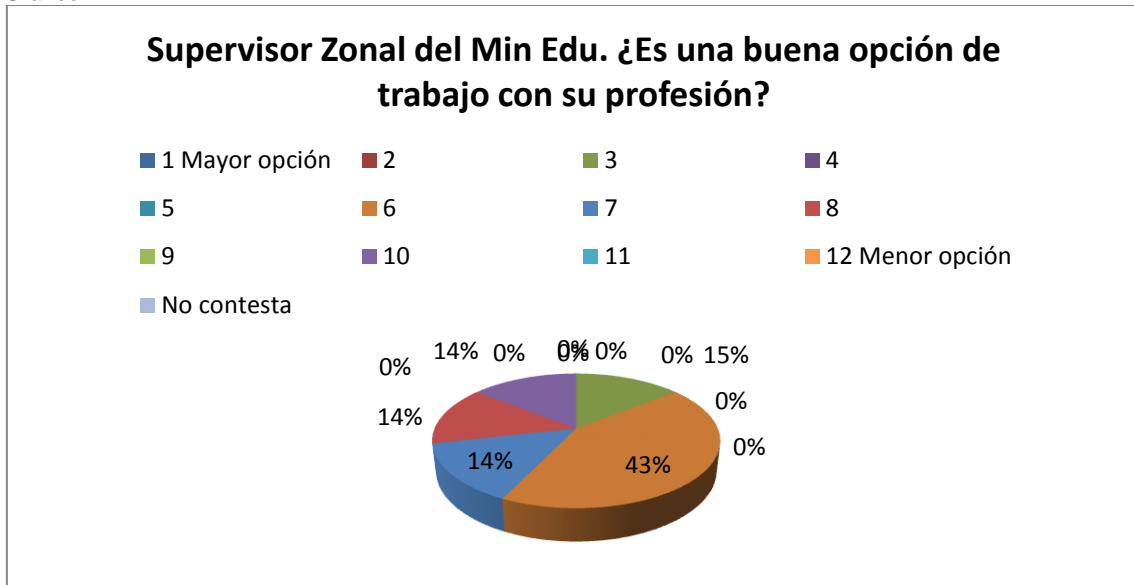
P18.11

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	1	14,2
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	3	42,8
<b>7</b>	1	14,2
<b>8</b>	1	14,2
<b>9</b>	0	0
<b>10</b>	1	14,2
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

Autor: Nely Mariscal

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Grafico N° 21



Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTP

Con respecto a este cargo los titulados como reflejan los resultados de la tabla el 42.8% no le encuentran a esta alternativa una buena opción de trabajo ellos afirman que para ocupar un puesto así necesitan otro tipo de preparación o bien recibir capacitación permanente realizando cursos en donde aprendan a llevar una responsabilidad como esta, por otra parte una muestra de la población equivalente al 14.2% asegura que esta si es una buena oportunidad de empleo con su profesión y con los conocimientos ya adquiridos.

## Docentes de Institutos Pedagógicos ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla N° 22

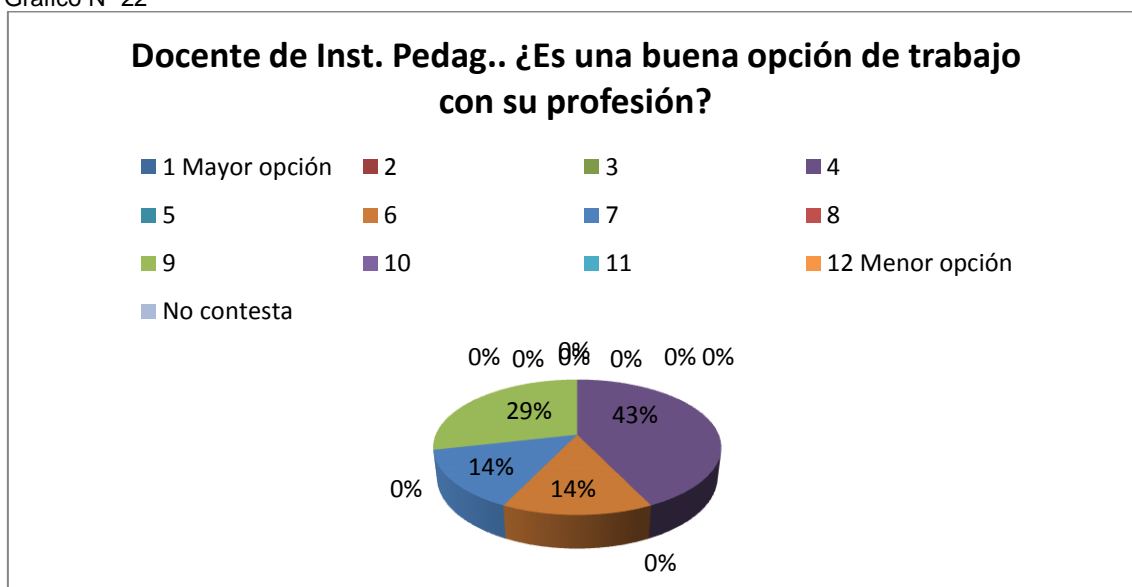
P18.12

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	3	42,8
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	1	14,2
<b>7</b>	1	14,2
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	2	28,5
<b>10</b>	0	0
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

Autor: Nely Mariscal

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Gráfico N° 22



Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

El 42.8% está de acuerdo con que esta sea una buena opción de trabajo con su profesión ya que los conocimientos adquiridos en su vida universitaria serían quizás no los suficientes pero si los necesarios para realizar este labor, los porcentajes restantes que se encuentran entre el 14.2 % y el 28.5% no lo ven como una buena opción de trabajo, afirmando que para realizar todo tipo de trabajo se necesita tener vocación y que este caso no es la excepción

ya que el ser docente de un instituto pedagógico requiere mucho compromiso, acotaron que el educar debe ser algo placentero, que permita desarrollar sus potencialidades y sentirse de cierta forma realizados, y que si realizaran este trabajo no estarían cumpliendo con lo antes mencionado.

### 3.4 Satisfacción docente.

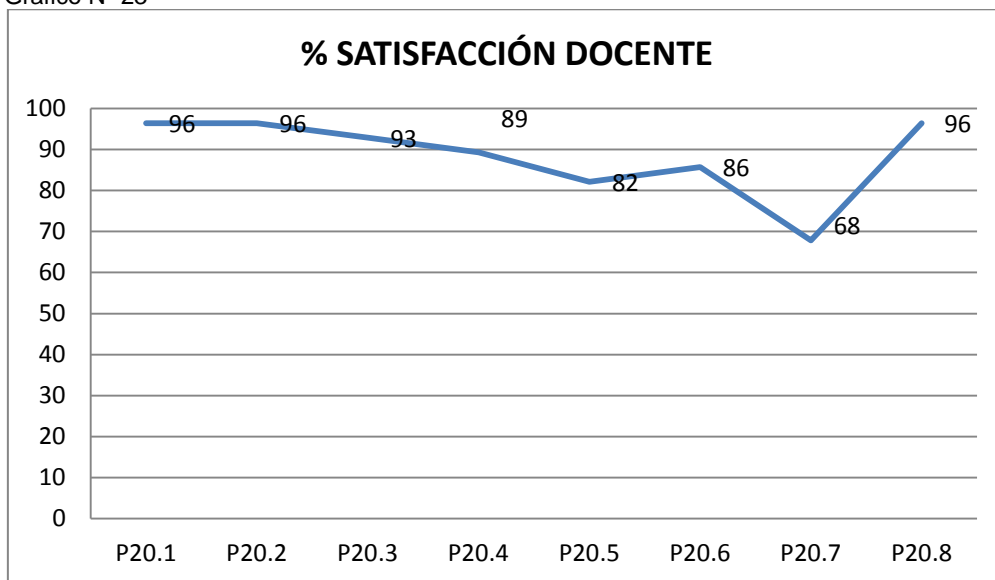
Tabla N° 23

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	96
P20.2	4	96
P20.3	4	93
P20.4	4	89
P20.5	3	82
P20.6	3	86
P20.7	3	68
P20.8	4	96

Autor: Nely Mariscal

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Grafico N° 23



Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

#### **3.4.1 Nivel de satisfacción del titulado con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de ciencias de la educación.**

P20.1 El 96% que refleja el resultado de esta tabla hace constatar la satisfacción que siente el titulado entre su actividad laboral y los estudios de ciencias de la educación que recibió en la UTPL.

#### **3.4.2 Nivel de satisfacción del titulado con el estatus que le provee la profesión docente.**

P20.2 Igualmente el 96% que muestra la tabla representa el nivel de satisfacción de los titulados con el estatus que le provee la profesión docente.

#### **3.4.3 Nivel de satisfacción del titulado con el prestigio que tiene la profesión docente.**

P20.3 Es lamentable aun poder evidenciar que el prestigio que tiene la profesión docente no llegue al nivel máximo de satisfacción, en la tabla se verifica que el 93% está satisfecho, si bien es cierto es un nivel bastante alto pero el porcentaje restante aun que sea poco no lo está, esto puede darse por diversos factores; como la falta de atención a los docentes por parte de las autoridades de educación.

#### **3.4.4 Nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de ascenso laboral.**

P20.4 Las posibilidades de ascenso laboral en un nivel de satisfacción alcanzan un porcentaje del 89%, mostrando que ascender en el trabajo docente no es tan sencillo o no se tiene mayor oportunidad de hacerlo, esto a su vez puede darse por la preparación académica con la que tienen que contar hoy en día los docentes para poder conseguir un mejor puesto de trabajo.

#### **3.4.5 Nivel de satisfacción del titulado con el nivel de interés en el trabajo.**

P20.5 El nivel de interés por el trabajo docente no es bajo pero tampoco es el más adecuado para ejercer esta profesión, el 82% que refleja esta tabla nos indica que no todos los titulados están satisfechos con este aspecto, esto es preocupante porque ningún ser humano independientemente en lo que labore si no está de acuerdo con lo que hace lo va

hacer mal, y la docencia es una profesión en donde no está permitido hacer mal el trabajo porque en sus manos se encuentra la formación de los niños o alumnos en general.

**3.4.6 Nivel de satisfacción del titulado con la diversidad de actividades que la labor docente presenta.**

P20.6 Vemos reflejada en esta tabla que el nivel de satisfacción de los titulados con la diversidad de actividades que su labor como docente presenta es del 86%, las actividades que la labor docente exige si bien es cierto son varias y por la importancia que tienen en el ámbito educativo deben también ser creativas para poder lograr llamar la atención de los alumnos que es lo que se requiere para brindar una educación de calidad.

**3.4.7 Nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos que la titulación docente presenta.**

20.7 En este nivel de satisfacción de los titulados encontramos el porcentaje más bajo que es el 68%, esto evidencia la dificultad que tienen los docentes para poder ejercer otro trabajo al mismo tiempo que en la docencia las horas que actualmente laboran les imposibilita ejercer otro empleo en una empresa ya sea pública o privada. Con respecto a la salidas profesionales se puede recalcar que en la actualidad si existen mayor posibilidades de hacerlo por las oportunidades que ofrece el gobierno.

**3.5 Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.**



### 3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

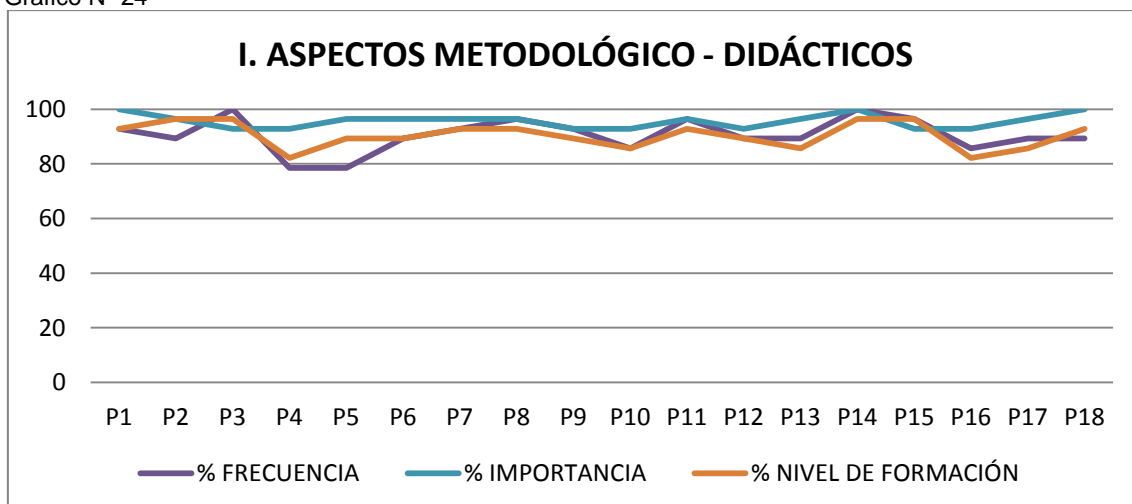
Tabla N° 24

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	93	4	100	4	93
P2	4	89	4	96	4	96
P3	4	100	4	93	4	96
P4	3	79	4	93	3	82
P5	3	79	4	96	4	89
P6	4	89	4	96	4	89
P7	4	93	4	96	4	93
P8	4	96	4	96	4	93
P9	4	93	4	93	4	89
P10	3	86	4	93	3	86
P11	4	96	4	96	4	93
P12	4	89	4	93	4	89
P13	4	89	4	96	3	86
P14	4	100	4	100	4	96
P15	4	96	4	93	4	96
P16	3	86	4	93	3	82
P17	4	89	4	96	3	86
P18	4	89	4	100	4	93

Autor: Nely Mariscal

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Grafico N° 24



Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Como se puede evidenciar en la tabla los aspectos metodológicos didácticos se cumplen con una frecuencia que va desde el 79% hasta el 100%, esto refleja que no todos los

titulados trabajan cumpliendo en su totalidad con estos aspectos que son de gran importancia en el ámbito educativo.

Lo que más llama la atención es que un cierto grupo de la población indica en estos resultados que detectar problemas de aprendizaje con los alumnos no lo hacen con mucha frecuencia, esto preocupa debido a que conocer la situación en la que viven los estudiantes es esencial para poder ser un apoyo para cada uno de ellos y así ser más que sus maestros sus amigos en quienes puedan sentir confianza y respaldo.

Así mismo se puede ver en la tabla que en los aspectos metodológicos la frecuencia tiene un nivel bajo que es el 79% que representa a los aspectos sobre como ejecutar actividades de aula novedosas y creativas, organizar espacios de aula, esto es realmente preocupante porque el ambiente del aula es algo primordial al momento de impartir clases, el 100% que se evidencia en la tabla corresponde a la frecuencia con la que se elabora planificaciones de aula este resultado muestra si se está desarrollando esta actividad a cabalidad como tienen que ser.

La importancia que le dan a estos aspectos es motivante ya que en su mayoría coinciden en el mayor porcentaje que representa el 100% de la tabla.

El nivel de formación con el que cuentan los titulados en ciertos aspectos no son los más adecuados ya que existe un porcentaje del 82% lo que quiere decir que hace falta continuar capacitándose en ciertas áreas, de la misma manera se encuentran porcentajes entre el 93 y 96% que representan también el nivel de formación para desarrollar ciertas actividades como promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos, es alentador observar estos porcentajes ya que los docentes titulados están capacitados para realizar estos aspectos de la manera más adecuada.

### 3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado.

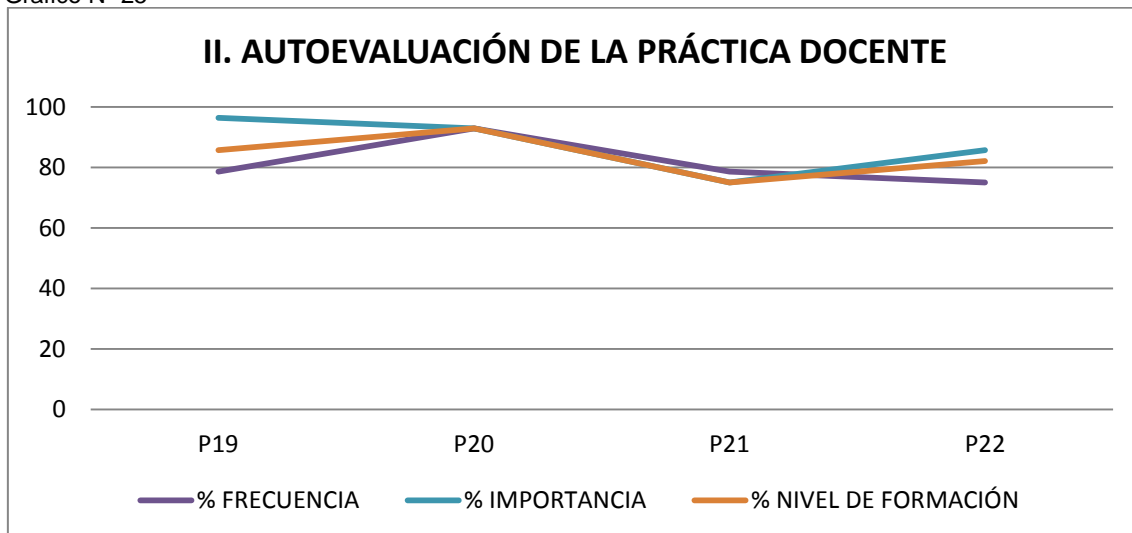
Tabla N° 25

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	79	4	96	3	86
P20	4	93	4	93	4	93
P21	3	79	3	75	3	75
P22	3	75	3	86	3	82

Autor: Nely Mariscal

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Grafico N° 25



Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

En el aspecto de la autoevaluación de la práctica docente se puede observar que la frecuencia con la que realizan estas actividades son bajas estamos hablando de un 75% con lo que se refiere a desarrollar la misma, analizar y realizar autoanálisis tampoco es su fuerte en el proceso de enseñanza, si bien es cierto la importancia que le dan a esta labor se encuentra en un porcentaje más elevado como el 96% dependiendo de la tarea a realizar, el nivel de formación con la que cuentan los titulados como se observa no es baja pero tampoco es la más adecuada ya que encontramos actividades en las que el nivel de formación está en un 75%.

Se puede notar que analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales no es una acción que se desarrolle frecuentemente y los titulados demuestran en esta tabla no contar con la preparación académica necesaria o el nivel de formación que se necesita para poder realizar actividades como esta.

### 3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.

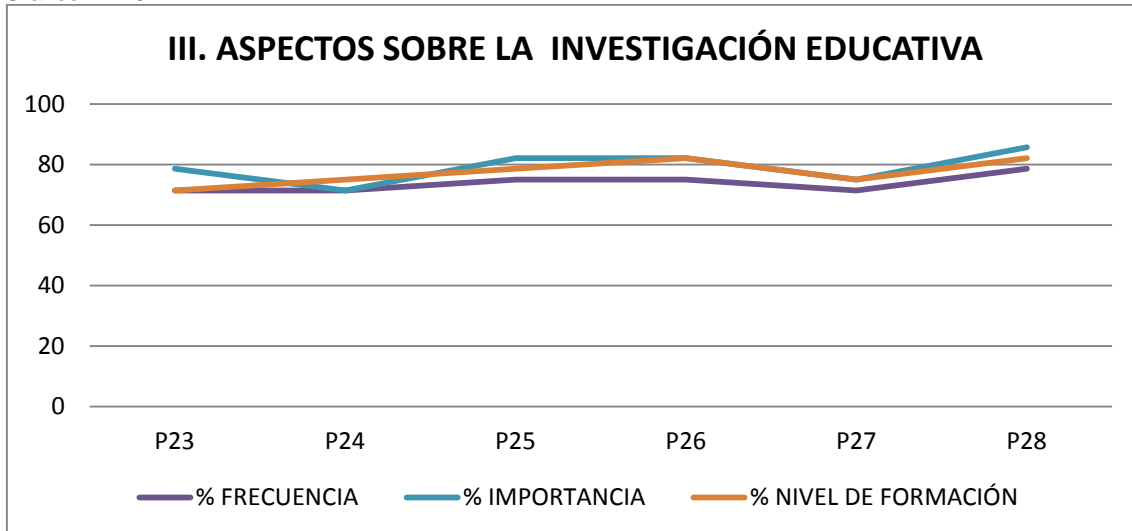
Tabla N° 26

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	71	3	79	3	71
P24	3	71	3	71	3	75
P25	3	75	3	82	3	79
P26	3	75	3	82	3	82
P27	3	71	3	75	3	75
P28	3	79	3	86	3	82

Autor: Nely Mariscal

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Grafico N° 26



Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

En aspectos sobre la investigación educativa se nota claramente que la frecuencia con la que los titulados desarrollan esta actividad es de un 71%, esto es favorable si bien es cierto para los mismo titulados ya que son ellos los beneficiados directos al cumplir estas actividades por ejemplo como conducir investigaciones relacionadas a su labor, participar en proyectos de investigación e innovación educativa y determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención, aspectos como estos sirven para el desarrollo tanto personal como profesional de los titulados.

Ahora sobre la importancia que le dan a estas actividades vemos porcentajes que van desde el 71 hasta el 86% que es considerado alto ya que todos los titulados le dieron una puntuación de 3 sobre 4, ahora el nivel de formación como se observa tiene porcentajes

menores al 82% lo que quiere decir que hace falta capacitarse en estas áreas para poder desarrollar estas actividades muy importante en el ámbito educativo sin inconvenientes.

### 3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.

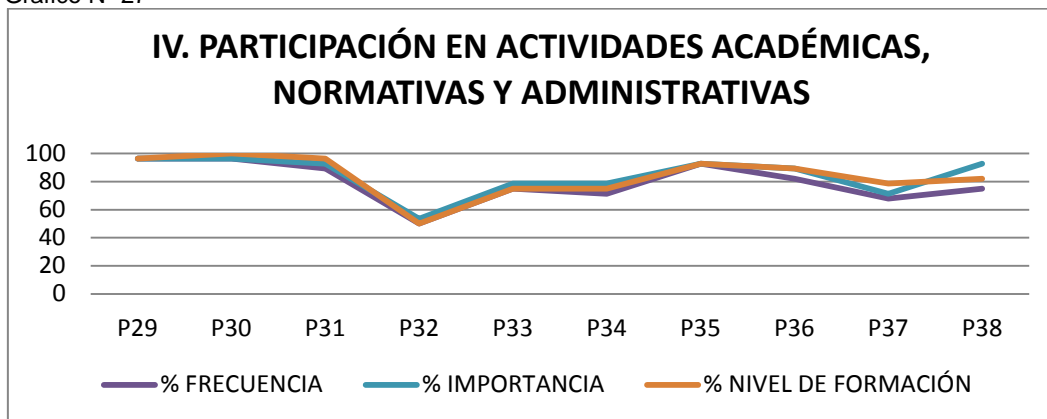
Tabla N° 27

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	96	4	96	4	96
P30	4	96	4	96	4	100
P31	4	89	4	93	4	96
P32	2	50	2	54	2	50
P33	3	75	3	79	3	75
P34	3	71	3	79	3	75
P35	4	93	4	93	4	93
P36	3	82	4	89	4	89
P37	3	68	3	71	3	79
P38	3	75	4	93	3	82

Autor: Nely Mariscal

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Grafico N° 27



Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Los resultados obtenidos en esta tabla detallan la participación en actividades académicas, normativas y administrativas de los titulados como podemos observar la frecuencia en la pregunta 29 y 30 constan los porcentajes más altos que son el 96% y es aquí donde se encontró el problemas por que las actividades extracurriculares la realizan dentro del horario de clases y luego de estas también.

Ahora que según los resultados, los titulados no le restan importancia a estas actividades ya que vemos porcentajes hasta del 96% lo que indica que es muy necesario realizar estas tareas pero en un horario donde no se perjudique la enseñanza de los alumnos.

### 3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.

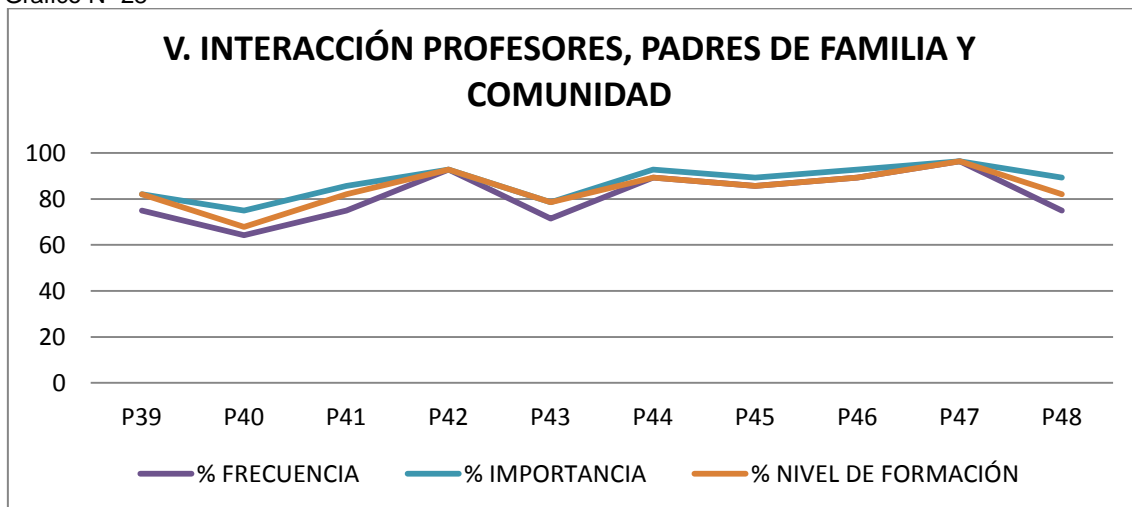
Tabla N° 28

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	75	3	82	3	82
P40	3	64	3	75	3	68
P41	3	75	3	86	3	82
P42	4	93	4	93	4	93
P43	3	71	3	79	3	79
P44	4	89	4	93	4	89
P45	3	86	4	89	3	86
P46	4	89	4	93	4	89
P47	4	96	4	96	4	96
P48	3	75	4	89	3	82

Autor: Nely Mariscal

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Grafico N° 28



Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Los resultados que nos da la tabla nos muestra que la interacción, padres de familia y comunidad es buena ya que hasta en un 96% realizan distintas actividades para convivir entre ellas promover la participación de los padres en las instancias de la intervención vigentes e intervenir en solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos, la importancia como en la mayoría de los aspectos es alta va desde el 75 hasta el 96% como debería de ser en cada uno de los docentes, si bien es cierto en este punto encontramos un 68% en nivel de formación de los titulados que es bajo por poder conocer las necesidades que tienen tanto alumnos como padres de familia, es de vital importancia

que estos conozcan la realidad familiar de los estudiantes para de esta manera poder aportar al mejoramiento de vida de los mismos, evitando el maltrato infantil en general.

### 3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.

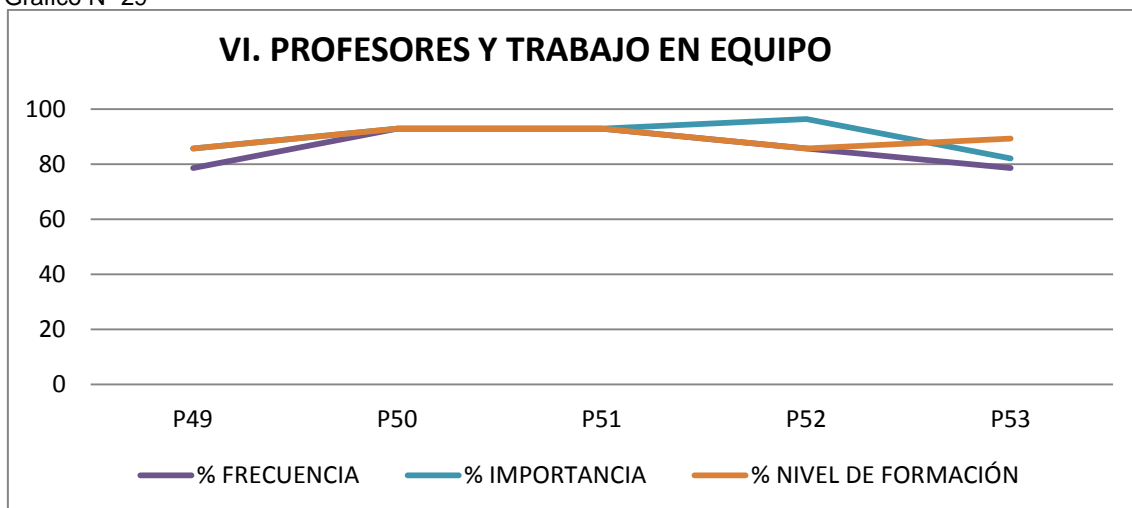
Tabla N° 29

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	79	3	86	3	86
P50	4	93	4	93	4	93
P51	4	93	4	93	4	93
P52	3	86	4	96	3	86
P53	3	79	3	82	4	89

Autor: Nely Mariscal

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Grafico N° 29



Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

El trabajo en equipo en la docencia es fundamental para crear un buen ambiente y poder predicar con el ejemplo a los alumnos que observan la participación continua y permanente de sus maestros, es por esto que encontramos en las tablas que la frecuencia con la que realizan esta actividad va desde el 79 al 93% los titulados consideran esencial este aspecto ya que esto permite mejorar la relación entre ellos, la importancia también la encontramos en un porcentaje alto del 96% el darle este porcentaje de importancia permite a los titulados cultivar día a día el valor del respeto la solidaridad y responsabilidad sin dejar de lado la preparación académica que es lo importante en el proceso enseñanza aprendizaje.

El nivel de formación de los titulados para esta actividad es del 86 y 93% lo que es gratificante conocerlo ya que quiere decir que están altamente instruidos y con los conocimientos necesarios para trabajar en equipo.

Cabe recalcar que en lo que coinciden la mayoría es que estas actividades se desarrollen en horarios que no interrumpan o posterguen las clases para no perjudicar a los alumnos.

### 3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.

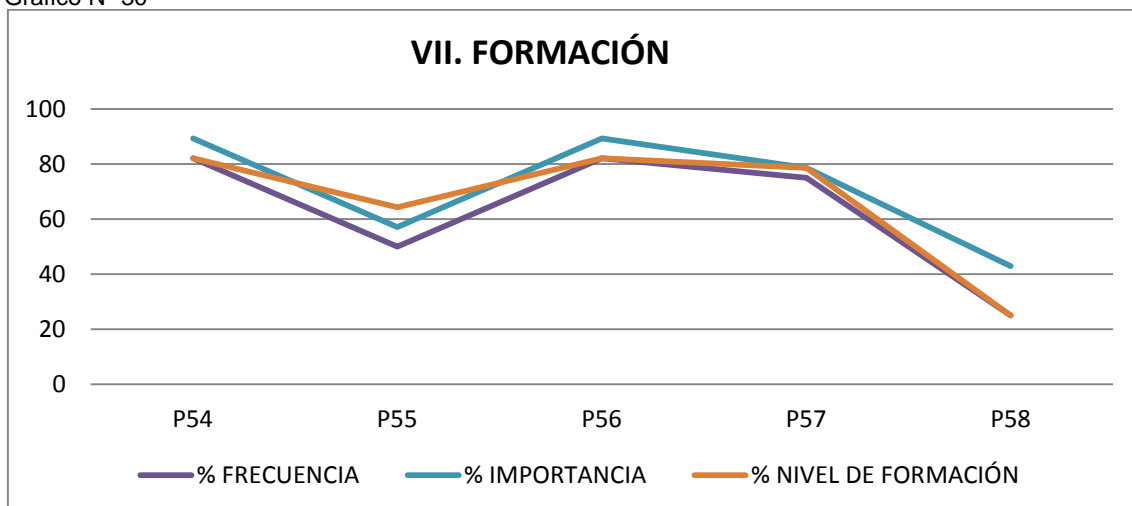
Tabla N° 30

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	82	4	89	3	82
P55	2	50	2	57	3	64
P56	3	82	4	89	3	82
P57	3	75	3	79	3	79
P58	1	25	2	43	1	25

Autor: Nely Mariscal

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

Grafico N° 30



Fuente: Cuestionario aplicado a titulados UTPL

En estas actividades de los titulados encontramos el nivel más bajo con respecto a la frecuencia que es del 25% en ciertas actividades, la importancia que le dan de igual manera la encontramos en un 43% y el nivel de formación de igual manera va desde el 25 hasta el 82% dependiendo de las actividades que tengan que desarrollar, en este punto encontramos aspectos como la asistencia a cursos de formación dictados tanto por el Ministerios de Educación o empresas particulares, estas no se desarrollan debido según el punto de vista de los titulados a la falta de tiempo por las diversas actividades que tienen que cumplir dentro de las instituciones en donde laboran.

Una dificultad grande que se puede observar es la poca importancia que le dan a aprender una segunda lengua de hecho esta representa el porcentaje más bajo en frecuencia,



importancia y nivel de formación, el hecho es que en la actualidad como se ha podido ver en el caso de la tecnología ha tenido un avance a paso acelerado, de este mismo modo a crecido la necesidad de conocer una o más lenguas.

Siendo los docentes los encargados de la formación de los menores en el campo educativo, es importante que estos se encuentren capacitados en todas las áreas y porque no en una o varias lenguas ya sean estas nativas o extranjeras.

### ***3.5.8 Aspectos socio humanísticos que considera el titulado en su labor profesional.***

Los aspectos socio humanístico que debe considerar el titulado en su labor profesional como mencionan los directivos son la capacitación permanente tanto en el área en la que se prepararon como en otras, la práctica de valores la disponibilidad de tiempo para realizar actividades que involucren tanto a la institución como a la comunidad.

De la misma manera seguir preparándose para estar al día con el adelanto tecnológico y a su vez no dejar de lado el ser un ejemplo para los niños respetando sus derechos e informándoles cuáles son sus obligaciones para evitar problemas posteriores relacionados con la educación.

#### 4 Conclusiones y recomendaciones.

##### Conclusiones:

- Se puede decir que los titulados realizan la respectiva planificación para desarrollar las actividades dentro del aula, así mismo elaborar y utilizar recursos didácticos diversos para la enseñanza de cada asignatura.
  
- La mayoría de Los titulados de la UTPL afirman tener un bajo nivel de formación en aspectos como: Actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación, aprendizaje de una segunda lengua, elaboración de Instrumentos administrativos y curriculares, cursos de actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares.
  
- Los titulados cumplen a cabalidad con sus funciones educativas, pero según las mismas respuestas de los directivos en la encuesta realizada se puede concluir que se ven de cierta forma obligados a realizar otras actividades como planificaciones, reuniones con docentes y/o padres de familia en el horario de clases, esta crea un ambiente de malestar para los titulados ya que ellos deben acatar órdenes de las autoridades de las instituciones por ende mal utilizar las horas de clase.
  
- Luego de ver los resultados, se puede resaltar que los titulados a pesar de tener su titulación en Educación Básica también cuentan con la preparación académica necesaria para desempeñar otras funciones relacionadas a la educación como: Consultor Educativo, Docente de Bachillerato, Tareas Dirigidas, esto es muy alentador ya que se evidencia que tuvieron una muy buena preparación a lo largo de su carrera en la UTPL y que están en la capacidad de laborar en otras áreas de la educación.

**Recomendaciones:**

- Ya que los titulados realizan una muy buena planificación lo recomendable sería que continúen con ese mismo entusiasmo y que las autoridades educativas valoren este buen desempeño y trabajen conjuntamente por el beneficio de la educación.
- La necesidad de estar al día con las Tic`s debería motivar a los titulados a buscar ayuda en este aspecto, realizando gestiones conjuntamente con sus directivos ante las autoridades de educación pertinentes que se les brinde talleres en donde se les capacite continuamente en este tema, como en una segunda o tercer lengua, también en la elaboración de Instrumentos administrativos y curriculares ya que es indispensable que cuenten con conocimientos al menos básico sobre estos temas, los deseos y buena voluntad sobre aprender y mejorar en estos aspectos por parte de los titulados existe por lo tanto debería ser aprovechado para reforzar sus conocimientos y así mejorar su formación académica.
- Es importante que los directivos tomen conciencia y se limiten a realizar las actividades a ellos designadas y no utilicen el tiempo de los docentes ni de los estudiantes en actividades extraescolares dentro de los horarios de clase, deberían valorar el trabajo realizado por parte de los titulados ya que están debidamente capacitados cumpliendo sus labores a cabalidad y con responsabilidad, lo correcto sería apoyarse mutuamente, trabajar en equipo para corregir estos aspectos negativos que perjudican a todos los involucrados en el ámbito educativo, maestros, directivos, estudiantes y padres de familia.
- Cada titulado es conocedor de sus capacidades y conocimientos adquiridos es por ello que deberían aprovechar al máximo ya que si por cualquier circunstancia no pueden ejercer su profesión docente pueden confiadamente laborar en otras áreas de la educación para la cual se encuentran debidamente preparados.

## 5 Propuesta de intervención: (tema)

Inconformidad de los titulados al no poder aprovechar las horas clase al máximo, debido a que por disposición de directivos se ven obligados a realizar otras actividades tales como: deportivas, culturales y sociales en su jornada laboral.

### 5.1 Justificación.

Luego de realizar la respectiva investigación y encuesta, se ha podido notar que los titulados están debidamente preparados y capacitados para desempeñar sus funciones como docentes, es por ello que gozan de credibilidad y años de experiencia ejerciendo su profesión, pero ahora el principal problema que los aqueja es el abuso de autoridad de ciertos directivos a los que tienen que acatarles sus ordenes y cumplirlas es por esto que se ven obligados a utilizar parte de su jornada de clases en actividades extracurriculares, como reuniones, mingas, deportes, elaboración de proyecto, entre otras.

Realmente en este caso la problemática tiene más importancia de la que se aprecia a simple vista ya que no solo los docentes son los afectados si no también los estudiantes y de una manera directa, ya que se les está quitando el derecho a recibir una educación de calidad.

El actual régimen a realizado varios cambios en el ámbito educativo y uno de ellos a tenido relación directa con los docentes ya que en “EL REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGANICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL” los docentes deben laborara 40 horas a la semana y este tiempo viene ya distribuido según las necesidades y obligaciones de los mismo; por lo que no es justo, leal ni legal que por decisión de directivos esto sea incumplido y se vea afectado el trabajo de los docente y el aprendizaje y rendimiento de los educandos.

Según los resultados de la encuesta se evidencia que los titulados le dan una calificación de 4 a las actividades que ellos realizan dentro del horario de clases recalcando que este es el puntaje más alto que se le da a la frecuencia con la que realizan dichas tareas las mismas que son:

Realizar reuniones de planificación con otros docentes.

Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)

Participar en sesiones de trabajo

Trabajar en proyectos curriculares en equipo.

Participar en Círculos de Estudio.

Ahora que realizar este tipo de acciones no tienen nada de malo de hecho es muy importante que lo realicen para mejorar el ambiente de trabajo, para que crezcan profesionalmente, para que tengan todo debidamente planificado y no improvisen a la hora de impartir sus conocimientos a los alumnos, el problema radica en que estas tareas se las está realizando en el horario de clases y es ahí donde surgen los inconvenientes porque ellos cuentan con un horario fuera del de clases para desarrollar estas actividades.

Es por eso que se da la importancia de plantear una propuesta de intervención para ayudar a mejorar esta área con la que se ven afectados los titulados, quizá por falta de comunicación entre estos y sus directivos o la falta de coordinación de las horas.

## **5.2 Objetivos.**

### **Objetivo general:**

Respetar el horario de clases de los menores para que no se vean utilizados en otras actividades.

### **Objetivos Específicos:**

- Crear conciencia en la comunidad educativa de la importancia de la debida utilización de las horas clases.
- Designar un tiempo para actividades recreativas y de integración familiar en los establecimientos en un horario que no afecte las horas clases.
- Terminar con el abuso de poder por parte de ciertos empleadores o directivos de los establecimientos educativos ya que estos son los responsables que se desarrollen estas actividades, concientizar a los mismos sobre la importancia de que ellos están al frente de una institución para liderarla, para trabajar conjuntamente con los docentes para brindar una educación de calidad y no para dar órdenes que perjudiquen el proceso de enseñanza - aprendizaje.

### **5.3 Metodología: Matriz del marco lógico.**

#### **5.3.1 Análisis de involucrados.**

En el presente trabajo los involucrados son los titulados de la UTPL los mismos que fueron localizados en su lugar de trabajo ubicados en la provincia del Azuay estos son:

Lic. Fernanda Guillermo, quien labora en la escuela 16 de Abril ubicada en el cantón Sigsig quien ejerce ya la docencia 4 años, actualmente trabaja en un solo establecimiento.

Lic. Danny Guamán, trabaja en la institución Cacique Duma en el Cantón Sigsig lleva ejerciendo ya la docencia 8 años, el tiempo que le queda luego de su jornada de labores educativa imparte clases particulares de arbitraje, este es el único titulado de todos los encuestados que realiza otra actividad a parte de la docencia.

Lic. Segundo Guamán el único de los titulados encuestados quien es Directivo y docente del establecimiento educativo en el que labora, lleva ya ejerciendo su profesión 24 años en la parroquia Santa Ana del cantón Cuenca.

Lic. Lourdes Gonzáles quien labora en la institución Monseñor Leonidas Proaño ubicada en la parroquia Tarqui, ejerce ya su profesión 10 años la titulada aspira poder continuar con sus estudios a corto plazo para poder ascender a un cargo más alto dentro de su profesión docente.

Lic. Silvia Guamán docente de la escuela Ciudad de Cuenca en el área de matemáticas, labora en la docencia desde hace ya 5 años, la titulada es la única de la población investigada que no cuenta con estabilidad laboral ya que ella tiene un contrato temporal en la institución que labora, es por eso que ella aspira aprobar las respectivas pruebas para poder ingresar al magisterio.

Lic. Jacqueline Guzmán quien lleva ya como docente 14 años, labora en la institución educativa Nicolás Vásquez ubicada en la Parroquia Palmas del Cantón Sevilla de Oro, la titulada trabaja con el primer año de educación básica desde hace ya 6 años y afirmó que no existe satisfacción más grande que comenzar a formar a los niños aportando todos sus conocimientos.

Lic. Palmira Gualan ejerce su profesión en la institución educativa Victor Lloré Mosquera en la Ciudad de Cuenca, es docente desde hace 7 años, trabaja con tres años de educación básica 5to, 5to y 7mo en el área de lengua y literatura.

Luego de aplicar los respectivos cuestionarios a cada uno de los titulados designados por la UTPL, se ha podido conocer que una de sus principales debilidades es el mal uso que se le está dando a las horas de clases con actividades extracurriculares, este problemas según mencionaron los titulados obedece a órdenes de sus respectivos empleadores o directivos que son quienes planifican este trabajo. La molestia principal es que se les está disminuyendo su tiempo en las horas de clases, que luego tendrían que recuperarlas con abundante trabajo tanto para los alumnos como para ellos mismo para poder así cumplir con el cronograma establecido por el ministerio de educación.

Los docentes se respaldan en el Art. 41 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural que menciona que la labor educativa fuera de clase consiste en las actividades profesionales que se desarrollan fuera de los períodos de clase y que constituyen parte integral del trabajo que realizan los docentes en el establecimiento educativo, a fin de garantizar la calidad del servicio que ofertan, más no indica que se puedan utilizar las horas de clases en estas actividades.

Como indica la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su Art. 44 los directores tienen muchas atribuciones entre las cuales podemos recalcar el “Dirigir y controlar la implementación eficiente de programas académicos, y el cumplimiento del proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes”, más no se les atribuye el perder sus horas de clases con actividades extracurriculares ni menos obligar a los docentes a quienes dirigen a dejar sus actividades pedagógicas para realizar otras que no benefician la educación de los alumnos.

### **5.3.2 Análisis del problema.**

Luego de la aplicación del respectivo cuestionario tanto a los titulados como a los empleadores o directivos de los diferentes establecimientos educativos se observaron varios problemas que van desde que no todos los establecimientos se encuentran en optimas condiciones para albergar a los menores en las jornadas diarias de clases, falta de interés

de ciertos maestros por aprender una segunda lengua ya sea esta nativa o extranjera entre otros.

Sin minimizar la importancia de los problemas antes mencionados se puede recalcar un problema que está afectando directamente a los principales involucrados de la educación que son los alumnos y este es la utilización de las horas clase para realizar actividades extracurriculares como reuniones de padres de familia, reuniones entre docentes, programas deportivos, culturales y familiares.

Si bien es cierto las mismas leyes de la actual constitución protege a los menores de todo tipo de vulneración de sus derechos, de hecho en el momento que sus horas de clases son utilizadas para otras actividades se les está quitando su derecho a una educación de calidad y en muchos casos de calidez.

En muchas de estas actividades extracurriculares se vulneran directa o indirectamente varios derechos de los menores no solo como niños si no también como ecuatorianos ya que en varios establecimientos sin importar las creencias religiosas de los menores y pasando por alto que la educación en Ecuador es laica y gratuita muchos menores se ven obligados a participar de actividades que van en contra de sus creencias religiosas y culturales.

Pero centrándonos en el problema más relevante encontrado se puede decir que el mal manejo de las horas clases afecta a corto plazo a toda la comunidad educativa, el perder una hora clase implica la recuperación de esta con abundante trabajo tanto para maestros como para los alumnos ya que estos deben cumplir con su cronograma de actividades planificado al inicio del año escolar. El autoritarismo por parte de los directivos en hacer ejecutar a los docentes actividades extracurriculares en su horario de clase mantiene un ambiente escolar pésimo, con preocupaciones, mal humor por parte de los maestros al sentir que sus derechos no se respetan, todo esto hace que se pierda la paz, el respeto que debe ser un eje principal en la educación, es por ello que se ve la necesidad de crear una propuesta de intervención para buscar la manera de terminar con este abuso y mal uso dado a las horas de clases por parte de los directivos.



### **5.3.3 Análisis de objetivos.**

Con los objetivos planteados en este proyecto se busca proteger a los estudiantes para que su derecho a una educación de calidad no sea vulnerado y a su vez se busca también que los docentes trabajen con normalidad y que actividades extracurriculares realizadas en horas de clases no representen luego un problema para ellos ya que sus tiempos se verán acortados y a como dé lugar deben cumplir con su cronograma anual de enseñanza.

En el caso de los directivos el objetivo no es señalarles como los malos elementos o como quienes entorpecen el proceso de enseñanza aprendizaje sino más bien invitarles a tomar conciencia de que quizá están poniendo por encima de la educación de los menores cualquier actividad que no aporta al conocimiento y formación de los mismos.

### **5.3.4 Análisis de estrategias.**

Una estrategia que se puede definir como la más adecuada en este caso es el controlar de manera continua a los establecimientos educativos y sus representantes con el fin de estar al tanto de las diversas actividades que se realizan en las mismas y poder ir restando estas actividades extracurriculares que perjudican especialmente a los educandos. El control que se propone en este análisis lo pueden ejecutar las respectivas autoridades o instituciones que están al frente de la educación como son el Ministerio de Educación, Supervisores Zonales o Distritos Zonales con los que se cuentan en la actualidad luego de presentar la respectiva queja o denuncia por el mal uso de las horas clase en actividades que les resta tiempo a los docentes para cumplir con sus tareas planificadas.

Es importante también que los padres de familia o representantes se involucren de tal manera que puedan estar pendientes de que los docentes y especialmente los directivos cumplan con su trabajo.

## **5.4 Plan de acción (etapa de planificación)**

#### 5.4.1 Matriz del Marco Lógico.

Nº	Actividad	Objetivo	Presupuesto	Tiempo	Recursos
1	Control y visita a los directivos por parte de las autoridades de Educación.	Verificar el cumplimiento de horas clases.	0	4 Semanas del segundo mes del año escolar.	-Humanos Planificaciones
2	Capacitación a los directivos	Que conozcan las consecuencias tanto para niños, maestros y directivos por el mal uso de las horas clases.	0	Al inicio del año lectivo.	Humanos Folletos
3	Capacitación padres de familia	Que ellos conozcan sus derechos y los de sus hijos con respecto al tema.	0	A partir de la segunda semana del inicio del año escolar.	Humanos Videos Diapositivas



### **5.5 Resultados esperados.**

Lo que se espera al plantear esta propuesta es conseguir que los directivos cumplan a cabalidad sus funciones respetando el horario de clases que es lo esencial para poder formar de una manera adecuada a los educandos, y así obtener una educación de calidad, cabe recalcar que la educación es responsabilidad de todos es por ello que se debe conocer los derechos y obligaciones de todos los involucrados en el ámbito educativo ya sean estos docentes, directivos, padres de familia y los más importantes, los estudiantes. Además se espera que todos los antes mencionados respeten los horarios de clases establecidos y no sean mal utilizadas con actividades extraescolares ya sean estas culturales, sociales, deportivas y otras.

### **5.6 Bibliografía de la propuesta.**

Ministerio de Educación del Ecuador. (2011) Reglamento General a la Ley Orgánica de la Educación Intercultural.[en línea]Disponible en:

[http://www.educar.ec/servicios/regla\\_loei-1.html](http://www.educar.ec/servicios/regla_loei-1.html) [2013,05 de diciembre]

### **5.7 Anexos de la propuesta (opcional)**

## 6 Bibliografía.

ANECA. Los Procesos de Inserción Laboral de los Titulados en España [en línea] Disponible en:

[www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi\\_procesosil.pdf](http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf) [2013,25 de abril]

Abalos, B. (2009) La Inserción Profesional de los Docentes [en línea] CIAE Universidad de Chile:Chile. Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf> [ 2013, 20 de abril]

Alonso, L; Fernández, C; Nyssen,J (2009) El Debate sobre las Competencias en la era de la modernidad fluida.[en línea]Disponible en:

[http://www.aneca.es/var/media/148145/publi\\_competencias\\_090303.pdf](http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf)

[2013, 28 de mayo]

Dirié, C; Oiberman I. (1999) La Inserción Profesional de los Docentes en la Argentina [en línea] Disponible en :

[http://repositorio.educacion.gov.ar/dspace/bitstream/handle/123456789/95832/N2\\_dirie\\_oiberman.pdf?sequence=1](http://repositorio.educacion.gov.ar/dspace/bitstream/handle/123456789/95832/N2_dirie_oiberman.pdf?sequence=1)[2013,30 de abril]

García, J.(2001) La Inserción Laboral de los Universitarios: Sobrecualificación Y Desajuste Formativo [en línea]Disponible en:

[http://www.econ.upf.edu/~Montalvo/wp/texto\\_notaec.doc](http://www.econ.upf.edu/~Montalvo/wp/texto_notaec.doc) [2013,14 de mayo]

León, M (2012) Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.[en línea]Disponible en:

<http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01->

[16\\_politicas\\_programas\\_insercion\\_laboral\\_jovenes\\_ecuador\\_lcr2133e\\_leon.pdf](http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16_politicas_programas_insercion_laboral_jovenes_ecuador_lcr2133e_leon.pdf) [2013, 05 de junio]

Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado el 3 de Marzo de 2013, de Ministerio de Educación: [en línea] Disponible en:

<http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html> [2013, 10 de junio]

Vaillant, D. (1997). Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: La Deuda Pendiente. [en línea] Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/> [2013, 16 de junio]

Vidal, J;(2003) Métodos de Análisis de la Inserción Laboral de los Universitario [en línea] Disponible en:

[http://mt.educarchile.cl/MT/jjbrunner/archives/libros/Tendencias/pdf/Insercion\\_laboral.pdf](http://mt.educarchile.cl/MT/jjbrunner/archives/libros/Tendencias/pdf/Insercion_laboral.pdf)

[2013, 08 de mayo]

Weller, J (2012 )Inserción Laboral de jóvenes: Expectativas, Demanda Laboral y Trayectorias [en línea] Disponible en:

[http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16\\_insercion\\_laboral\\_jovenes\\_weller.pdf](http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16_insercion_laboral_jovenes_weller.pdf)

[2013, 21 de mayo]

## 7 Anexos

### 7.1 Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores

<b>Nombres y apellidos del titulado:</b>	
<b>Nombres y apellidos del contacto:</b>	
<b>El egresado se encuentra:</b>	
<b>Fueran del país:</b>	<b>En otra provincia:</b>
<b>Provincia:</b>	<b>Ciudad:</b>
<b>Dirección del domicilio:</b>	<b>Celular:</b>
<b>Teléfono del domicilio:</b>	<b>Horas de contacto:</b>
<b>Dirección del trabajo:</b>	<b>Horas de contacto:</b>
<b>Teléfono del trabajo:</b>	
<b>Medio de contacto: Teléfono ( )</b>	<b>Personalmente: ( )</b>
<b>A través de amigos: ( )</b>	<b>Otros( )</b>

## **7.2 Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.**



### 7.3 Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)

**Titulado de la UTPL**

**Lic. Fernanda Guillermo**



**Directora del Establecimiento Cacique Duma**



**Titulado de la UTPL**

**Lic. Danny Guaman Quezada**



**Titulada de la UTPL**  
**Lic. Lourdes Gonzales**



**Director y titulado de la UTPL Lic. Segundo Guamán**





**Director del Centro Educativo Ciudad De Cuenca**



**Titulada de la UTPL  
Lic Silvia Guamán**



**Director del establecimiento Nicolás Vazquez**



**Titulada de la UTPL  
Lic Jaqueline Guzmán**

